



**HUBUNGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH DENGAN
MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA AL-QUBA
DI JALAN DENAI NO. 233 KECAMATAN MEDAN DENAI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

OLEH:

SUMU HAYATI HASIBUAN
NIM. 37.13.1.042

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.A
NIP. 19760620 200312 2 001

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Sumuyati Hasibuan

Nim : 37131042

Jur/ Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam/S1

Judul Skripsi :

HUBUNGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA
MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI MIS AL-
QUBA DENAI KEC. MEDAN DENAI NO 233 MEDAN.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dari ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya. Apabila dikemudian hari saya terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil jiplakan, maka gelar dan ijazah yang diberikan batal saya terima.

Medan, Mei 2017

Yang membuat pernyataan

Sumuyati Hasibuan
NIM: 37131042

Nomor : Istimewa
Lampiran : -
Prihal : Skripsi
An. Sumuyati Hasibuan

Medan, Mei 2017
Kepada Yth:
Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah
UIN-SU
Di
Medan

Assalmuaalaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi An.Sumuyati Hasibuan yang berjudul “Hubungan Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-QUBA kec. Medan Denai No. 233 Medan”. Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat di Munaqosyahkan pada sidang Munaqosyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negri Sumatera Utara Medan.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb

Pembimbing I

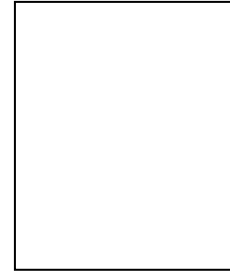
Pembimbing II

Dr. H. AmiruddinSiahaan, M.Pd
NIP. 19601006 199403 1 002

Dr. Nurika Khalila Daulay, M.Pd
NIP. 19760620 200312 2 001

ABSTRAK

Nama : Sumuyati Hasibuan
NIM : 37131042
Tempat/Tgl.Lahir : Pegambiran, 16-02-1995
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Pembimbing I : Dr. H. Amiruddin Siahaan, M.Pd
Pembimbing II : Dr. Nurika Khalila Daulay, M.Pd
Judul Skripsi :



HUBUNGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA
MADRASAH DENGAN MOTIVASI KERJA GURU DI
MIS AL-QUBA DENAI KECAMATAN MEDAN DENAI
NO. 233 MEDAN

Kata-kata kunci: Pengambilan Keputusan, Madrasah, Motivasi Kerja

Pengambilan keputusan penting bagi administrator pendidikan karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Keputusan yang diambil administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan yang cepat, tepat, efektif, dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Bagaimana hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS AL-Quba Denai Kecamatan Medan Denai, (2) Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: “Terdapat Hubungan Yang Signifikan Antara Penambilan Keputusan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru MIS Al-Quba Denai. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang guru.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Instrumen dirancang berbentuk kuesioner untuk variabel pengambilan keputusan kepala madrasah dan motivasi kerja guru. Validitas instrumen di uji melalui *content validity* dan *counistrut validity*. Yang selanjutnya di uji cobakan kepada 30 orang responden. hasil uji coba dari variabel pengambilan keputusan kepala madrasah dari 28 item terdapat 26 valid dan 2 tidak valid yakni terdapat pada butir nomor 16 dan 23, untuk variabel motivasi kerja guru dari 28 item yang diuji cobakan terdapat 20 butir valid dan 8 butir tidak valid yakni terdapat pada nomor 3,6,7,8,9,25,26 dan 28. Sedangkan uji reliabilitas instrumen dianalisa dengan *alpha cronbach* dengan hasil analisis menunjukkan ke dua variabel berada pada tingkat yang tinggi. Selanjutnya dalam menganalisis data peneliti menggunakan uji korelasi product moment/koefisien korelasi dengan rumus:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Data dianalisis melalui teknik korelasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif dan signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,690. Artinya jika nilai ini diinterpretasikan maka hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru dapat dikatakan kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapatnya korelasi yang positif dan signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai No. 233 Medan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan anugrah dan rahmat yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana yang diharapkan. Tidak lupa shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah islam berupa ajaran yang haq lagi sempurna bagi manusia.

Penulisan skripsi disusun dalam rangka memenuhi tugas-tugas dan melengkapi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu tarbiyah pada fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN-SU Medan. Skripsi ini berjudul Hubungan Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di Mis-Al-Quba Kec. Medan DenaiNo. 233 Medan .

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi baik dalam bentuk moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negri Sumatera Utara Medan Bapak Prof. Dr. Saidurrahman Harahap M.Ag
2. Bapak Dr. H. Amiruddin Siahaan M,Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan Universitas Islam Negri Sumatera Utara Medan,
3. Ketua jurusan manajemen pendidikan Islam, bapak Dr. Candra Wijaya M.Pd menyetujui judul ini, serta memberikan rekomendasi dalam pelaksanaannya sekaligus merujuk dan menetapkan dosen senior sebagai pembimbing.
4. Staf-staf jurusan manajemen pendidikan islam negri (sekjur dll, dan semua staf kajar yang banyak memberikan pelayanan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini).

5. Dr. Candra Wijaya selaku ketua jurusan dan penasehat akademik yang banyak memberi nasehat kepada penulis dalam masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik penulis selama menjalani pendidikan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
7. Bapak Dr. H.Amiruddin Siahaan, M.Pd dan Ibu Dr. Nurika Khalila Daulay, M.Pd selaku pembimbing skripsi penulis, di tengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan, dengan sabar dan kritis terhadap berbagai permasalahan dan selalu mampu memberikan motivasi bagi penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Seluruh pihak Pihak Madrasah Ibtidaiyah Swasta Al-Quba Medan No 233 terutama Kepala Sekolah MIS AL-Quba Medan Bapak Drs. Syahridin Tanjung, dan Ibu Isnaini Isna selaku TU MISAL-Quba, Guru-Guru MIS AL-Quba. Terima Kasih telah banyak membantu mengizinkan penulis melakukan penelitian sehingga skripsi ini bisa selesai.
9. Yang paling istimewa kepada kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Baluddin dan Ibunda tersayang Zur'aida, Kakak (Masbida Yati) dan Abang-abang Tercinta (Afriadi dan M. Sar'i), Adik saya satu-satunya (Muhammad Alwi), serta para keponakan saya, dan juga seluruh keluarga besar saya yang telah mendoakan, karena berkat doa dan dukungan mereka serta motivasi dari keluarga skripsi ini dapat terselesaikan dan berkat kasih sayang dan pengorbanan yang tak terhingga ananda dapat menyelesaikan studi sampai memperoleh gelar sarjana. semoga Allah memberikan balasan yang tak terhingga dengan surga yang mulia disisinya, Amin.

10. Terimakasih juga untuk abangda Muhammad Fadhli Lubis yang telah membantu memberikan support kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.

11. Untuk sahabat-sahabat ku tersayang MPI-2 stambuk 2013 yang memberikan semangat saat peneliti mulai pesimis.

Semoga Allah membalas semua yang telah diberikan Bapak/Ibu serta Saudara /I, kiranya kita semua tetap dalam lindunganNya.

Penulis telah berupaya dengan segala upaya yang penulis lakukan dalam penyelesaian skripsi ini. Namun penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga isi skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan amin.

Medan, Mei 2017

Sumuyati Hasibuan
NIM:37131042

DAFTAR ISI

ABSTRAK

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
Daftar Tabel	iii
Daftar Lampiran	iv
Daftar Gambar	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TORITIS	10
A. Kerangka Teori	10
1. Konsep <i>Leadership</i> (Kepemimpinan)	10
2. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	13
a. Konsep Pengambilan Keputusan	13
b. Pentingnya Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan	20
3. Konsep Motivasi Kerja Guru	24
B. Kerangka Berfikir	38
C. Penelitian Yang Relevan	40
D. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	44
E. Teknik dan Instrmen Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	54
B. Uji Persyaratan Analisis	58
C. Hasil Analisis Data/Pengujian hipotesis	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian	63
E. Keterbatasan Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	67
A. Kesimpulan	67
B. Implikasi	67
C. Saran	69
Daftar pustaka	71
Lampiran	74
Riwayat Hidup	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Teori Dua Faktor (Herzberg)	30
Tabel 2. Sistem Penilaian Instrumen Agket Penelitian	46
Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	47
Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja Guru	47
Tabel 5. Ringakasan karakteristik data pengambilan keputusan kepala madrasah....	55
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	55
Tabel 7. Ringkasan Karakteristik Data Motivasi Kerja Guru	57
Tabel 8. Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru	57
Tabel 9. Uji Normalitas Data	59
Tabel 10. Uji Homogenitas Data.....	59
Tabel 11. Rangkuman Hasil Uji Linearitas.....	60
Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	61
Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Pengambilan Keputusan (Stoner)	15
Gambar 2. Hirarki Kebutuhan Maslow	28
Gambar 3. Paradigma Penelitian.....	39
Gambar 4. Diagram Distribusi Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	56
Gambar 5. Diagram Distribusi Motivasi Kerja Guru	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era reformasi mengantarkan bangsa Indonesia kepada perubahan yang sangat mendasar yaitu implementasi desentralisasi otonomi dalam berbagai aspek kehidupan, seperti halnya pada pendidikan. Desentralisasi dalam dunia pendidikan diwujudkan dengan adanya otonomi yang luas bagi daerah untuk mengembangkan lembaga persekolahan. Pola ini memberikan kewenangan yang sangat luas kepada sekolah untuk dapat mengatur dan mengurus kepentingan warga sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku.

Desentralisasi pendidikan bukan berkonotasi negatif, yaitu mengurangi wewenang atau intervensi pejabat atau unit pusat melainkan lebih berwawasan keunggulan. Kebijakan umum yang ditetapkan oleh pusat sering tidak efektif karena kurang mempertimbangkan kergaman dan kekhasan daerah. Disamping itu membawa dampak ketergantungan sistem pengelolaan dan pelaksanaan pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat (lokal), menghambat kreativitas, dan menciptakan budaya menunggu petunjuk dari atas.

Dengan demikian desentralisasi pendidikan bertujuan untuk memberdayakan peranan unit bawah atau masyarakat dalam menangani persoalan pendidikan di lapangan. Banyak persoalan pendidikan yang sepatutnya bisa diputuskan dan dilaksanakan oleh unit tatanan di bawah atau masyarakat. Pemberian otonomi kepada sekolah dimaksudkan sebagai salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat melalui pendidikan bermutu, yang pada

akhirnya mencapai tujuan pendidikan nasional yaitu terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah, hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang tujuannya pendidikan yaitu:

“Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri, serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan”.¹

Sistem pengelolaan sekolah yang ada saat ini bisa disebut suatu pergeseran paradigma dalam pengelolaan pendidikan. Namun tidak berarti paradigma ini baru sama sekali, karena pernah kita miliki sebelum Inpres No. 10/1973. Sekolah-sekolah dikelola secara mikro dengan sepenuhnya diperankan oleh kepala madrasah dan guru-guru sebagai pengelola dan pelaksana pendidikan pada setiap sekolah.

Sistem ini bermaksud mengembalikan sekolah kepada pemiliknya yaitu warga sekolah yang diharapkan akan merasa bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pendidikan yang diselenggarakan di sekolah karena merekalah yang seharusnya menjadi pelaku utama dalam membangun pendidikan yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya.

Namun permasalahan yang ada saat ini tidak semua kalangan termasuk guru memahami akan sistem baru ini, mungkin karena mereka merasa bahwa sistem ini

¹ Presiden Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*

tidak akan bertahan lama seperti sistem-sistem terdahulu yang hanya menjadikan sekolah sebagai percobaan dalam penentuan kebijakan pemerintah, yang akhirnya berdampak pada tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang guru, dalam hal ini jelas sekali dibutuhkan kepala madrasah yang dapat membantu para guru agar para guru dapat selalu konsisten dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga guru dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan sekolah yang telah ditentukan.

Kewenangan yang dimiliki oleh sekolah harus didukung oleh semua pihak yang berkepentingan terhadap sekolah, termasuk guru yang merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena tugas seorang guru bukan hanya untuk memberikan pengetahuan terhadap anak didiknya akan tetapi lebih dari itu seorang guru juga bertugas untuk berperan aktif mengembangkan sekolah,, bahkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang guru dan dosen pada Nomor 14 Tahun 2005 ayat 1 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan.

Guru memiliki peran yang penting, merupakan posisi strategis dan bertanggung jawab dalam pendidikan nasional. Guru memiliki tugas sebagai pendidik, pengajar dan pelatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Sedangkan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Pentingnya peranan guru di sekolah menuntut guru harus dapat bekerja secara optimal. Untuk itu guru dapat meningkatkan motivasinya dalam mengajar.

Motivasi merupakan faktor yang bersifat non intelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal pertumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.

Motivasi kerja guru adalah motivasi yang menyebabkan guru bersemangat dalam mengajar karena kebutuhannya terpenuhi. Kepala madrasah yang menyadari bahwa esensi kepemimpinan terletak pada hubungan yang jelas antara pemimpin dengan yang dipimpinnya dan memahami kepemimpinan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan kelompok akan berperilaku meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah yang dipimpinnya. Begitu juga kepala madrasah sebagai supervisor, kemampuannya memilih pendekatan yang paling tepat dalam melaksanakan supervisi sebagai upaya pembinaan dan bimbingan akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi sementara motivasi kerja guru yang rendah juga terlihat di MIS Al-Quba Denai seperti semangat untuk bekerja yang kurang, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang, keinginan untuk berprestasi belum terlihat, dan kurang menyenangkan dengan tugas yang ada.

Dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala madrasah merupakan pemimpin di sekolah yang memiliki tanggung jawab. Apabila kepala madrasah selaku pimpinan dalam menjalankan tugasnya kurang baik, akan berakibat kurangnya motivasi kerja para guru, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja guru, maka peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut. Keberhasilan sekolah merupakan

keberhasilan kepala madrasah. Kunci utama kepala madrasah sebagai pemimpin yang efektif adalah dapat mempengaruhi dan menggerakkan guru untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan sekolah guna mewujudkan visi dan misi sekolah. Hal ini dapat diwujudkan melalui melibatkan atau meningkatkan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan di sekolah.

Pengambilan keputusan ialah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi administrator pendidikan karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Keputusan yang diambil administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama peserta didik. Oleh karena itu setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif dan efisien.²

Secara umum Pengambilan Keputusan (*decision making*) adalah sebuah hasil dari pemecahan masalah, jawaban dari suatu pertanyaan sebagai hukum situasi, dan merupakan pemilihan dari salah satu alternatif dari alternatif yang ada, serta pengakhiran dari proses pemikiran tentang masalah atau problema yang dihadapi. Adapun hasil dari pengambilan keputusan adalah keputusan (*decision*).³

Salah satu tugas krusial kepala sekolah adalah mengambil keputusan. Keputusan yang diambil tersebut bisa berdampak besar bagi lembaga, baik positif maupun negatif. Karena itu, sebelum mengambil keputusan, sekiranya kepala sekolah mempelajari masalah dan mengantisipasi segala kemungkinan yang terjadi usai

² Husaini Usman, (2008). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Risert Pendidikan)*, Edisi ke Dua Jakarta: Bumi Aksara, hal. 361

³ Eti Rochaety. Pontjorini Rahayuningsih. Prima Gusti Yanti, (2005). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, hal. 152

penetapan keputusan. Ada masalah yang membutuhkan keputusan cepat, pelan-pelan, dan lama (dengan banyak pertimbangan).⁴ Selain itu dalam pengambilan keputusan kepala sekolah juga harus melibatkan para anggota/staff agar keputusan yang diambil dapat menjadi lebih efektif dan efisien.

“Owens dalam syafaruddin mengemukakan bahwa ada dua keuntungan dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan anggota lainnya (partisipatif)), yaitu 1) mencapai keputusan yang lebih baik, 2) mempertinggi pertumbuhan dan pengembangan organisasi (membagi tujuan, meningkatkan motivasi, meningkatkan komunikasi, proses pengembangan keterampilan kelompok secara lebih baik”.⁵

Pendapat tersebut memberikan gambaran jelas bahwa pengambilan keputusan dengan melibatkan pihak lain (partisipasi) dapat meningkatkan motivasi kerja guru karena guru merasa ikut terlibat dan mempunyai peranan dalam setiap keputusan yang diambil di sekolah. Dengan demikian maka guru merasa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugas sehingga keputusan yang diambil dapat tercapai sesuai tujuan secara efektif dan efisien.

Tanpa mengurangi pentingnya peran kepala madrasah secara individu dalam mengambil keputusan, tentu saja keterlibatan seorang guru beserta orang-orang yang berkepentingan dengan sekolah yang secara kreatif mencari dan menemukan berbagai alternatif pemecahan permasalahan yang dihadapi oleh sekolah biasanya akan lebih efektif serta lebih memberikan banyak alternatif yang berhasil dikumpulkan sehingga memudahkan kepala madrasah untuk memilih, melaksanakan, dan mengevaluasi permasalahan yang ada.

⁴ Jamal Ma'mur Asmani, (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press, hal. 153

⁵ Syafaruddin, dkk (2010). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan* Medan: Perdana Publishing, hal. 41

Guithrie dan Reed mengatakan bahwa “partisipasi dan keikutsertaan anggota staff, selain memungkinkan penerima keputusan semakin besar, juga kreativitas terdorong dan komitmen anggota semakin kuat. Selanjutnya Mangkusubroto dan Trisnadi juga mengungkapkan bahwa dalam pengambilan keputusan, kualitasnya sangat didukung oleh partisipasi anggota kelompok”.

Berangkat dari berbagai pemikiran sert permasalahan yang timbul maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang ***“Hubungan Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah Dengan Motivasi Kerja Guru Di MIS Al-Quba Denai No. 233 Kec. Medan Denai”***

B. Identifikasi Masalah

Ada banyak variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja guru, dari latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja guru yakni faktor internal dan eksternal, faktor internal dan eksternal antara lain:

1. Terdapatnya hubungan kompetensi paedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional guru dengan motivasi kerja guru.
2. Terdapatnya hubungan komitmen guru dengan motivasi kerja guru.
3. Adanya pengaruh fasilitas/sarana dan prasarana terhadap motivasi kerja guru
4. Terdapatnya hubungan kepemimpinan Kepala Madrasah dengan motivasi kerja guru
5. Tingkat kesejahteraan guru berhubungan dengan motivasi kerja guru

6. Terdapatnya hubungan Pengambilan keputusan dengan motivasi kerja guru
7. Adanya hubungan reward dan punishment dengan motivasi kerja guru

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran umum mengenai ruang lingkup terhadap penelitian yang dimaksudkan untuk membatasi sampai sejauh mana permasalahan yang akan diteliti. Sehingga penelitian yang dilakukan tidak terlampaui melebihi ruang lingkungannya.

Adapun rumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana hubungan pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai.

E. Manfaat penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan akan menghasilkan manfaat tertentu bagi penelitiannya, begitu pula dengan penelitian ini, terdapat sejumlah manfaat baik bagi penulis maupun pembaca. Secara lebih jelas manfaat penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengembangkan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan khususnya dalam pengelolaan tenaga kependidikan.
2. Bagi dunia pendidikan umumnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan sebagai masukan bagi peningkatan semangat kerja guru.
3. Bertambahnya wawasan dan pengetahuan penulis serta dapat meningkatkan semangat dan rasa ingin tahu terhadap proses pengambilan keputusan kepala madrasah dan tingkat motivasi kerja guru di lingkungan MIS Al-Quba Denai.
4. Dapat menambah khazanah keilmuan dan teori tentang pengambilan keputusan dan motivasi kerja guru.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kerangka Teori

1. Konsep *Leadership* (Kepemimpinan)

Banyak ahli yang mengemukakan berbagai teori tentang pengertian kepemimpinan, namun pada dasarnya teori-teori dan pendapat tersebut secara umum saling melengkapi dan saling menunjang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tingkah laku orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan kelompok dalam situasi tertentu. Soetopo lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan dalam ruang lingkup pendidikan yaitu merupakan kemampuan untuk menggerakkan dan membimbing orang yang terlibat dalam pelaksanaan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Pengertian ini sejalan dengan sudut filosofi kepemimpinan yang pada pokoknya menjunjung tinggi atas hubungan kemanusiaan (*human relationship*).⁶

Adapun pengertian kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Kreitner & Kinicki (2001:551), *leadership is defined as a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organization goals*. Menurutnta kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengajak keikutsertaan para bawahan secara sukarela dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

⁶ Wildan Zulkarnaen, (2013). *Dinamika Kelompok, Latihan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 83-84

⁷ Eka Warna, dkk. (2010). *Pengantar Administrasi dan Manajemen*, hal. 97

- b. Kepemimpinan menurut Winardi (1990) mengartikan usaha untuk mempengaruhi orang antar perorangan lewat komunikasi untuk mencapai beberapa tujuan.
- c. Good (1973) memberikan pengertian bahwa “kepemimpinan” adalah *the ability and readiness to inspire, guide, direct, organizations manage other*. Artinya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mau berbuat demi tercapainya tujuan bersama.
- d. Koontz dan O’donnel (1959) mengemukakan “ *leadership is influencing people to follow individuthe achievement of a common goal*”. Artinya kepemimpinan adalah upaya seseorang untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok kearah pencapaian tujuan kelompok.

Begitu banyaknya pengertian kepemimpinan, namun dapat dipahami ada beberapa hal yang perlu untuk diperhatikan:

- a. Adanya pengaruh. Ada kemampuan pemimpin ntuk mempengaruhi kelompok sehingga bersedia dengan suka rela, bukan paksaan untuk melakukan kegiatan.
- b. Dalam situasi tertentu. Kepemimpinan tidak bisa dipisahkan dengan situasi atau keadaan yang khusus dimana pengaruhnya sebagai pemimpin itu dinyatakan. Karena itu mereka yang berhasil sebagai pemimpin dalam situasi tertentu, mungkin tidak dalam situasi lain.
- c. Menggerakkan. Kepemimpinan disini ditekankan pada usaha menggerakkan anak-anak buah agar mereka dengan suka rela bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Sukarela disini hanya

diwujudkan jika pemberian motivasi pemimpin menyentuh motif-motif mereka.

- d. Kepuasan. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin hendaklah berusaha membantu anggota untuk mencapai kepuasan kerjanya.

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas/proses, seni membujuk, mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk kerja sama dalam mencapai tujuan bersama yang tergantung pada kadar interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan menyampaikan suatu visi sehingga orang lain tergerak untuk ikut mencapainya. Untuk itu dibutuhkan keterampilan membangun hubungan dengan orang lain dan kemampuan mengorganisasikan sumber daya yang ada secara efektif. Berarti peluang untuk menjadi pemimpin bagi setiap orang terbentang luas.⁸

2. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah

a. Konsep Pengambilan Keputusan

Secara etimologis kata *decide* berasal dari bahasa Latin prefik *de* yang berarti *off*, dan kata *caedo* yang berarti *to cut*. Hal ini berarti proses kognitif *cut off* sebagai tindakan memilih diantara beberapa alternatif yang mungkin.

Pengambilan keputusan ialah proses memilih sejumlah alternatif. Pengambilan keputusan penting bagi administrator pendidikan karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Keputusan yang diambil

⁸ Mesiono, (2015). *Manajemen & Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintish, hal. 58-62

administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama peserta didik. Oleh karena itu setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif dan efisien.⁹ Pengambilan keputusan merupakan inti atau sentral dari kegiatan manajemen atau administrasi. Saat orang-orang melaksanakan kerja sama dalam suatu organisasi, penempatan orang-orang, dan lain sebagainya. Hal tersebut dapat terwujud dengan adanya pemikiran yang tepat dan menguntungkan. Semua itu dilakukan dengan membuat keputusan. Oleh karena itu seorang pemimpin memerlukan kemampuan untuk mengambil keputusan. “keputusan adalah suatu tindakan pemilihan dimana pimpinan menentukan suatu kesimpulan tentang apa yang harus atau tidak harus dilakukan dalam suatu situasi tertentu”.¹⁰

Siagian mengartikan pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakekat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang tepat.¹¹ Harold Koottz dan Cyril O’Dennel mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah pemilihan diantara alternatif-alternatif mengenai sesuatu cara bertindak dan pengambilan keputusan merupakan inti dari perencanaan. Suatu rencana dapat dikatakan tidak ada, jika tidak ada keputusan suatu sumber yang dapat dipercaya, petunjuk atau reputasi yang telah dibuat.¹²

⁹ Husaini Usman, (2008). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan)*, Edisi ke Dua, Jakarta: Bumi Aksara

¹⁰ Robiat, (2010). *Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Prakteik)*, Bandung: PT Refika Aditama, hal. 20

¹¹ M. Iqbal Hasan, (2004). *Pokok-pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, hal. 10

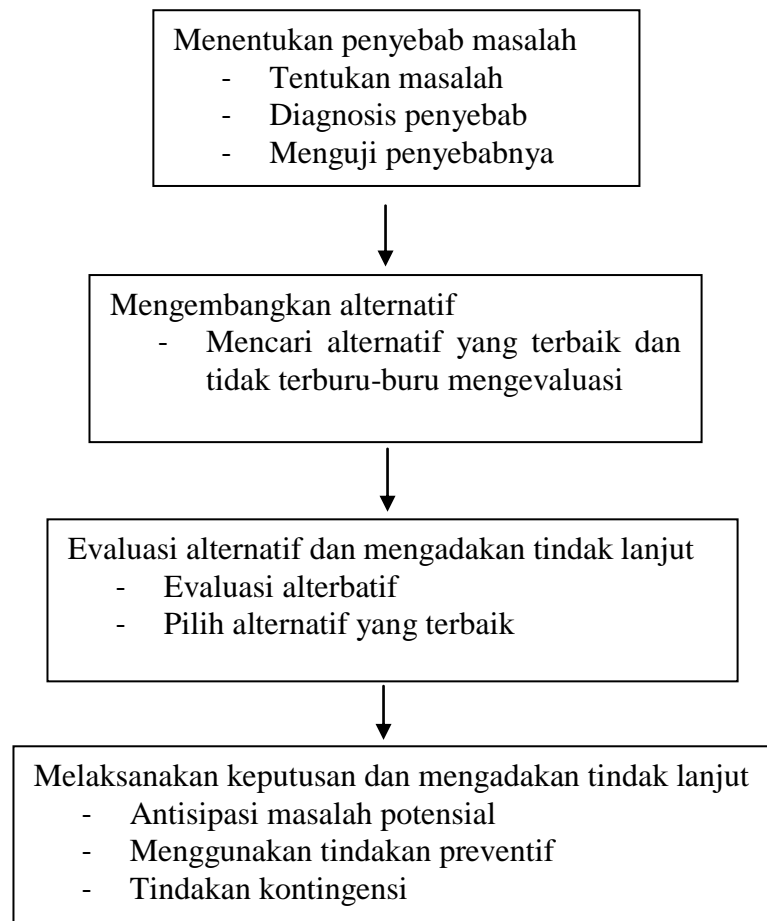
¹² Jerry H. Makawimbang, (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, hal. 153

G.R. Terry berpendapat bahwa pengambilan keputusan dapat di definisikan sebagai pemilihan alternatif kelakuan tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. G.R. Terry mengemukakan beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin pendidikan dalam pengambilan keputusan, yaitu: a) hal-hal yang berwujud maupun yang tidak berwujud, yaitu emosional maupun yang rasional perlu diperhitungkan dalam pengambilan keputusan, b) setiap keputusan harus dapat dijadikan bahan untuk mencapai tujuan organisasi, c) setiap keputusan jangan berorientasi kepada kepentingan pribadi, tetapi harus lebih mementingkan kepentingan organisasi, d) setiap keputusan harus memuaskan, oleh karena itu buatlah alternatif-alternatif tandingan, e) pengambilan keputusan merupakan tindakan mental dari tindakan ini harus diubah menjadi tindakan fisik, f) pengambilan keputusan yang efektif membutuhkan waktu yang cukup lama, g) diperlukan pengambilan keputusan yang praktis untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, h) setiap keputusan hendaknya dikembangkan agar diketahui keputusan itu benar, i) setiap keputusan merupakan tindakan permulaan dari serangkaian mata rantai berikutnya.¹³

Pengambilan keputusan yang efektif dan rasional perlu dilakukan melalui proses sebagai berikut:¹⁴

¹³ Ibid, h. 65

¹⁴ Amin Widjaja Tunggal, (1993). *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 206



Gambar 1.1: Proses Pengambilan Keputusan (Stoner)

Sebelum keputusan diambil, ada langkah-langkah tertentu yang harus dilakukan terlebih dahulu. Langkah-langkah tersebut yaitu: 1) kegiatan-kegiatan intelijen: menemukan situasi yang memerlukan kegiatan pembuatan keputusan. 2) Design-activities: menemukan, mengembangkan, dan menganalisis tindak lanjut yang hendak dicapai. 3) kegiatan pemilihan: memilih dari berbagai kemungkinan tindak lanjut yang menurut perhitungan merupakan tindak lanjut yang paling tepat. 4) pelaksanaan: pembuatan keputusan. Pada setiap proses pembuatan keputusan ada enam langkah yang harus ditempuh yaitu: 1) mengidentifikasi masalah, 2) menentukan kriteria pemecahan masalah, 3) mengidentifikasi alternatif, 4)

mengadakan penilaian terhadap alternatif, 5) memilih alternatif yang “terbaik” 6) implementasi alternatif yang dipilih.¹⁵

Owens mengemukakan bahwa ada dua keuntungan dalam pengambilan keputusan dengan melibatkan anggota (partisipasi), yaitu: 1) mencapai keputusan yang lebih baik, 2) mempertinggi pertumbuhan dan pengembangan organisasi (membagi tujuan, meningkatkan motivasi, meningkatkan komunikasi, proses pengembangan keterampilan kelompok secara lebih baik).¹⁶

Secara khusus kepemimpinan partisipatif meliputi:

a) Konsultasi ke bawah

1. Meningkatkan kualitas keputusan-keputusan dengan menarik pengetahuan dan keahlian para bawahan dalam pemecahan masalah.
2. Meningkatkan penerimaan bawahan terhadap keputusan-keputusan dengan memberikan mereka rasa turut memiliki (*sens of belonging*).
3. Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam pengambilan keputusan para bawahan dengan memberikan kepada mereka pengalaman dalam membantu menganalisa masalah-masalah keputusan dan mengevaluasi pemecahan-pemecahannya.

b) Konsultasi lateral

1. Meningkatkan kualitas keputusan dengan saling membagi pengetahuan dan keterampilan diantara para manajer.

¹⁵ Hendayat Soetopo, (2010). *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktek Dalam Bidang Pendidikan)*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hal. 254

¹⁶ Syafaruddin, dkk. (2010). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan*, Medan: Perdana Publishing, hal. 41

2. Memudahkan koordinasi dan kerjasama diantara para manajer dari berbagai sub unit organisasi dengan tugas-tugas yang saling tergantung satu sama lain.

c) Konsultasi ke atas

1. Menarik keahlian dari atasan yang mungkin lebih besar.
2. Mengetahui bagaimana atasan merasa mengenai suatu masalah tertentu dan bagaimana ia kemungkinannya akan bereaksi terhadap berbagai usulan.

d) Konsultasi dengan pihak luar

1. Membantu memastikan bahwa keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka dipahami dan dimengerti.
2. Mengetahui kebutuhan-kebutuhan serta preferensi-preferensi mereka.
3. Memperkuat jaringan kerja eksternal.
4. Memperbaiki koordinasi.
5. Memecahkan masalah bersama yang berhubungan dengan pekerjaan.

Secara umum Salusu mengkategorikan jenis pengambilan keputusan dalam dua bentuk, yakni keputusan terprogram dan tidak terprogram.

a) Keputusan terprogram

Keputusan terprogram adalah tindakan menjatuhkan pilihan yang berlangsung berulang kali dan diambil secara rutin dalam organisasi. Keputusan terprogram biasanya menyangkut pemecahan masalah-masalah yang sifatnya teknis serta tidak memerlukan pengarahan dari tingkat manajemen yang lebih tinggi.

b) Keputusan tidak terprogram

Keputusan tidak terprogram muncul sebagai akibat dari suatu situasi dimana ada suatu kemendesakan untuk segera mengambil tindakan dan memecahkan masalah yang timbul. Biasanya keputusan ini bersifat repetitif, tidak terstruktur dan sukar mengenali bentuk, hakekat dan dampaknya.

Dilihat dari fungsi kepala madrasah sebagai manajer atau pemimpin sekolah, maka salah satu fungsi yang harus dilakukan adalah sebagai pengambil keputusan. Dalam kaitannya dengan fungsi tersebut, kepala madrasah memiliki pandangan tertentu dalam memberi kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Dasar teori yang dapat dikaji dalam pengambilan keputusan pendidikan dan partisipasi guru adalah teori kepemimpinan kontinum yang dikembangkan oleh Tannenbaum dan Schmidt. Dalam pandangan kedua ahli ini ada dua pengaruh yang ekstrim. *Pertama*, bidang pengaruh pemimpin dimana pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinannya. *Kedua*, bidang pengaruh kebebasan bawahan dimana pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipergunakan dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin melakukan aktivitas pengambilan keputusan.

Menurut dua ahli tersebut ada enam model gaya pengambilan keputusan yang dapat dilakukan oleh pemimpin, yakni:

- a) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model ini terlihat bahwa otoritas yang dipergunakan atasan terlalu dominan, sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.

- b) Pemimpin menjual keputusan. Pada gaya ini pemimpin masih dominan. Bawahan belum banyak dilibatkan.
- c) Pemimpin menyampaikan ide-ide dan mengundang pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan. Otoritas mulai berkurang dan bawahan diberi kesempatan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Bawahan mulai dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- d) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat dirubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka pengambilan keputusan. Otoritas pelan-pelan mulai berkurang.
- e) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran dan mengambil keputusan. Pada gaya ini otoritas yang dipergunakan sedikit. Sedangkan kebebasan bawahan dalam berpartisipasi mengambil keputusan sudah lebih banyak dipergunakan. Pemimpin merumuskan batasan-batasan dan meminta kelompok untuk mengambil keputusan. Partisipasi bawahan sudah lebih dominan.
- f) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pemimpin.

Pentingnya peran serta dalam proses pengambilan keputusan diakui juga oleh Autto dan Belasco yang mengatakan bahwa dengan adanya peran serta ada jaminan bahwa pemeran serta tetap mempunyai kontrol atas keputusan-keputusan yang diambil.

Dalam Al-Qur'an surat As-Syuura ayat 38 dijelaskan:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka (As-Syuura:38)

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam suatu urusan pengambilan keputusan maka kita dianjurkan untuk bermusyawarah dengan bersama-sama memutuskan dengan pemikiran sendiri. Demikian halnya dalam sekolah sebagai organisasi pendidikan, kepemimpinan partisipatif menjadi model yang tepat dalam kemajuan sekolah yang akan memberi dampak pada peningkatan mutu pendidikan.

Tujuan dari membagi pengambilan keputusan adalah untuk meningkatkan efektivitas sekolah dan pembelajaran siswa dengan komitmen staf dan menjamin bahwa sekolah lebih responsif terhadap kebutuhan pelajar dan masyarakat. Dalam menangani proses peningkatan mutu sekolah, maka kepala sekolah sebaiknya melibatkan semua personil guru dalam pengambilan keputusan strategis dimaksud. Membagi pengambilan keputusan memiliki potensi untuk meningkatkan kualitas keputusan, meningkatkan penerimaan keputusan dan pelaksanaannya, memperkuat moral staff, komitmen dan tim kerja, membangun kepercayaan, menolong staff dan administrator memperoleh ketrampilan baru dan peningkatan efektivitas sekolah.

Manfaat yang dapat diperoleh dengan penerapan pengambilan keputusan dengan melibatkan orang lain, yakni keputusan akan dapat diterima dan memiliki kualitas yang tinggi apabila keputusan tersebut dibuat atau diambil secara partisipatif. Para guru akan menerima suatu keputusan apabila mereka dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Keputusan dilihat sebagai keputusan yang berkualitas

apabila keputusan tersebut diputuskan secara bersama melalui proses pertukaran informasi dan pendapat dalam suatu forum diskusi atau rapat serta keputusan tersebut dilaksanakan.

Berdasarkan kajian teori maka dapat disimpulkan pengambilan keputusan dengan melibatkan anggota/pihak lain (partisipasi) adalah memberi kesempatan untuk mengungkapkan seluruh ide/gagasan, kerja sama antara kepala madrasah dengan guru, pemberian kepercayaan yang tinggi kepada guru, keterbukaan kepala madrasah dengan guru.

b. Pentingnya Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan

Mungkin ada seorang manajer atau pimpinan yang berpendapat bahwa agar keputusan dapat diambil dengan cepat dan tepat, maka kita tidak perlu dalam mengambil keputusan melaksanakan partisipasi. Yang dimaksud dengan partisipasi disini adalah mengikutsertakan pihak lain atau keikutsertaan pihak lain dalam pengambilan keputusan.

Pendapat ini dikemukakan karena manajer atau pimpinan tersebut merasa mampu mengambil keputusan dengan baik tanpa mengikutsertakan bawahannya. Mungkin mereka terlalu percaya pada diri sendiri baik karena pengalamannya, pengetahuannya maupun intuisinya. Mereka yakin bahwa keputusan yang diambil meskipun tanpa dilandasi partisipasi akan cukup berbobot. Benarkah pendapat yang demikian?

Dalam hal-hal tertentu mungkin pendapat tersebut dapat dibenarkan, tetapi dalam hal-hal tertentu juga pendapat itu tidak dapat dibenarkan. Misalnya untuk mengambil keputusan yang memerlukan waktu yang cepat mungkin tidak perlu

adanya partisipasi. Misalnya mengatasi kapal yang mau tengggelam, tidak perlu dimusyawarahkan terlebih dahulu, sebab dengan jalan yang demikian membutuhkan waktu yang cukup lama, sehingga keputusan tersebut sudah tidak berguna lagi karena kapal sudah terlanjur tenggelam.

Tetapi bilamana waktu memungkinkan dan keputusan tersebut bukan merupakan keputusan rutin, maka perlu dipikirkan kemungkinan memasukkan unsur partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan memasukkan unsur partisipasi maka kmeungkinan partisipasi pelaksanaan keputusan tersebut merasa dihargai. Dengan merasa dihargai mereka akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan keputusan tersebut.

Untuk melaksanakan partisipasi ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan musyawarah, dengan meminta tanggapan, dengan mengkomunikasikan dan sebagainya. Cara mana yang paling tepat sudah barang tentu tergtung pada situasi dan kondisi. Karyawan yang tidak mempunyai kepentingan langsung atau karyawan yang bila diajak bermusyawarah justru kurang mencapai sasaran, mungkin cukup bilamana keputusan tersebut dikomuniasikan kepada mereka. Misalnya karyawan bagian pengantar surat dar suatu perusahaan mungkin malaha bingung bila diajak bermusyawarah tentang konsep baru mengenai perusahaan. Dalam keadaan demikian mungkin cukup hanya kalau dikoordinasikan atau malah mungkin tidak perlu dikomunikasikan.

Sebaliknya ada juga karyawan-karyawan karena kedudukannya mungkin akan merasa tersingkir bilamana tidakk diikutsertakan dalam pengambilan keputusan.

Rasa tersinggung ini menimbulkan rasa kurang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dengan segala akibatnya.

Mungkin ada yang bertanya dalam hati apakah partisipasi dalam pengambilan keputusan diperlukan dalam organisasi yang mempunyai kedisiplinan yang cukup tinggi. Sebab dengan karyawan yang tinggi kedisiplinannya apakah keputusan tersebut dilandasi partisipasi ataukah tidak tetap akan dilaksanakan. Tetapi dengan bagaimanapun dengan dilandasi partisipasi tanggung jawab mereka akan melaksanakan keputusan tersebut lebih baik. Misalnya sepasukan berani mati ditugaskan merebut pertahanan musuh. Mereka akan mempunyai tanggung jawab yang lebih besar bilamana mereka mengetahui arti pentingnya merebut benteng pertahanan musuh di dalam mencapai kemenangan.¹⁷

3. Konsep Motivasi Kerja Guru

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni “*movere*” yang berarti “menggerakkan”.¹⁸ Motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk berbuat sesuatu. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Guru bekerja tidak hanya karena ingin dipuji atau untuk mendapatkan imbalan, tetapi lebih dari itu karena tuntutan profesinya. Beberapa hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi guru, antara kesesuaian imbalan yang diterima dan keahlian yang dimiliki, latar

¹⁷ Jamaluddin, (2013). *Manajerial dan Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 177-178

¹⁸ Rifai dan Fadhli, (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 141

belakang pendidikan dan pekerjaan misalnya: bidang studi yang diajarkan, serta kepuasan karena terpenuhinya kebutuhan.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa suatu tingkat komitmen dan usaha tertentu dari anggota-anggotanya. Motivasi merupakan faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku individu/anggota-anggota organisasi.¹⁹ Weisinger dalam Rifa'i menyatakan secara teknis, motivasi adalah pencurahan tenaga pada suatu arah tertentu untuk sebuah tujuan spesifik. Motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan belajar mengajar. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya. Guru yang tidak punya motivasi mengajar maka ia tidak akan berhasil dalam mengajar. Guru mempunyai motivasi karena terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul akibat dari hubungannya dengan organisasi.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan kepala madrasah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Keberhasilan pemimpin sekolah dalam menimbulkan, motivasi guru dalam bekerja dipengaruhi oleh

¹⁹ Amin Widjaja Tunggal, (1993). *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT Rineka Cipta, hal. 290

pengetahuan dan kemampuannya menciptakan situasi dan iklim kerja yang kondusif.

Berbagai pendapat dari para ahli mengenai motivasi yang dapat disimpulkan yaitu motivasi sebagai dorongan untuk berbuat sesuatu (*drive*) di dalam memenuhi kebutuhan. Keinginan pencapaian dalam memenuhi kebutuhan tersebut tergantung dari kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang besar akan menentukan perilaku individu. Dengan kata lain motif adalah kebutuhan, dorongan, atau impuls yang menentukan perilaku seseorang.

“Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.²⁰ Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*) , mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.²¹

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Ada 3 aspek motivasi yang dapat diidentifikasi. *Pertama*, motivasi menggambarkan sebuah kekuatan energi yang menggerakkan seseorang atau menyebabkan mereka berperilaku dalam kegiatan tertentu. *Kedua*, gerakan ini langsung bertujuan pada suatu hal yaitu motivasi

²⁰ Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga Jakarta: Rajawali Pers, hal. 378

²¹ Ibid, hal. 379

yang mempunyai orientasi tujuan yang kuat (*strong objectives*). Ketiga, membantu mempertahankan semangat kerja sepanjang waktu.

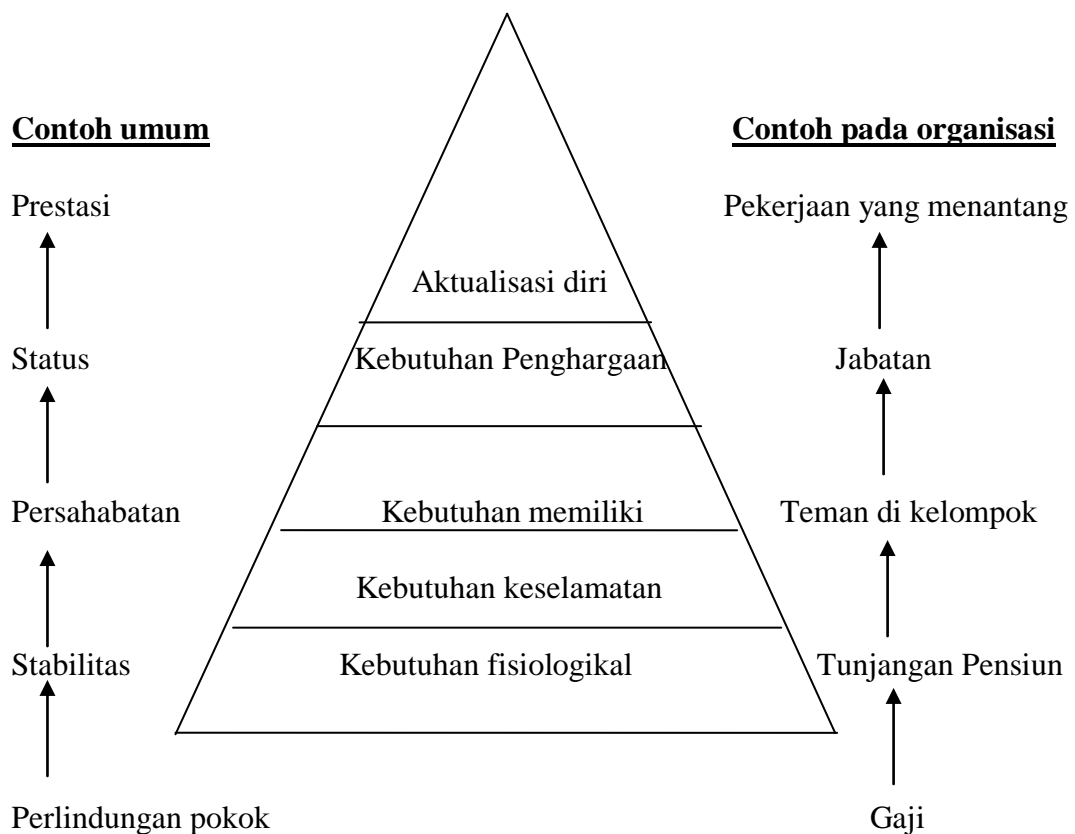
Aspek motivasi yang diharapkan menjadi faktor berharga pada sistem perspektif kerja bertujuan untuk memahami perilaku manusia pada situasi kerja, sehingga aspek tersebut mengetahui faktor yang paling penting dan berhubungan dengan perilaku pribadi, situasi serta lingkungan kerja yang selanjutnya dengan menyadari adanya dorongan kerja, maka sangat membantu untuk memperkuat posisi kerja.

Menurut Weisinger setidaknya ada empat sumber motivasi yaitu: 1) diri sendiri (pemikiran, stimulasi, perilaku sendiri), 2) teman, keluarga, rekan kerja yang mendukung, 3) mentor emosi, 4) lingkungan kerja. Keempat sumber motivasi ini sangat penting bagi seseorang dalam perilaku kerjanya. Motivasi ini yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya dan menyelesaikannya sebagaimana tugas dan tanggung jawabnya.²²

Motivasi merupakan suatu tenaga atau keadaan yang terdapat di dalam diri manusia yang digambarkan sebagai “harapan, arahan, dorongan, dan lainnya”. Dorongan dari dalam diri tersebut akan menimbulkan aktivitas atau tindakan. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang pribadi yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut: 1) kebutuhan-kebutuhan pribadi, 2) tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, 3) dengan cara apa tujuan dan kebutuhan tersebut terealisasi.

²² Fadhlil dan Rifa'i, (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 144

Menurut teori kebutuhan Maslow, kebutuhan kita terdiri dari lima kategori: aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan rasa memiliki atau sosial, kebutuhan keselamatan atau keamanan, dan kebutuhan fisiologikal.²³ Kebutuhan-kebutuhan ini digambarkan pada lima tingkatan kebutuhan sebagai berikut:



Gambar 1.2 Hirarki Kebutuhan (Maslow)

Urutan motivasi yang paling rendah sampai motivasi yang paling tinggi tampak pada gambar 1.1 diatas ini: (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), kebutuhan dasar atau kebutuhan paling rendah dari manusia meliputi: makanan, air minum, tidur, udara, kehangatan dan kebebasan dari kegagalan, (2) kebutuhan

²³. R. Wayne Pace & Don F. Faules, (2010). *Komunikasi Organisasi, (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan)*, Bandung: PT. Remaja Risdakarya, hal. 120

keselamatan (*safety needs, security needs*), kebutuhan akan keselamatan atau rasa nyaman. Kebutuhan ini antara lain yaitu menabung, mendapatkan tunjangan pensiun, memiliki asuransi, memasang pagar, dan jendela, (3) kebutuhan memiliki, sosial dan dicintai (*socials needs, love needs, belonging needs*), kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi, kasih sayang, serta ingin memiliki dan dimiliki, (4) kebutuhan penghargaan (*esteem needs, egoistic needs*), kebutuhan atas harga diri seperti kekuasaan, status, dan penghargaan pihak lain atau ingin berprestasi, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan karena hanya fungsi tetapi juga gengsi, mengoptimalkan potensi dirinya secara kreatif dan inovatif.²⁴

Lebih jauh Clayton Alderfer dalam Munandar mengemukakan teorinya yang cukup populer dan memperkut teori Maslow, yaitu teori ERG yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dikelompokkan atas 3 bagian besar, yaitu: (1) kebutuhan eksistensi (*existence needs*); kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makanan, udara, air, gaji, dan kondisi pekerjaan. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari Maslow, (2) kebutuhan hubungan (*relatedness needs*); kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain, keinginan berkomunikasi secara terbuka, dan kebutuhan akan terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan antar pribadi yang berarti. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan sosial dan bagian eksternal dari kebutuhan *esteem* (penghargaan) dari Maslow, (3) kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*); kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh, dan menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dari Maslow.

Frederick Herzberg dalam Wibowo mengembangkan *Two-Factor Theory* berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*”. *Hygiene factors* merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Sedangkan *motivators* adalah yang sebenarnya mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya.²⁵

²⁴ Husaini Usman, (2011). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)* Edisi Tiga, Jakarta: Bumi Aksara, hal. 254-258

²⁵ Ashar Sunyoto Munandar, (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: Universitas Indonesia, hal. 329-330

Teori ini mengemukakan bahwa faktor hakiki/intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja, sedangkan untuk faktor ekstrinsik biasanya berhubungan dengan ketidakpuasan di dalam pekerjaan. Seperti yang tampak pada gambar di bawah ini:

Tabel 1.1
Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Intrinsik	Faktor Ekstrinsik
1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Tanggungjawab 5. Pertumbuhan dan perkembangan	1. Supervisi 2. Kondisi kerja 3. Hubungan interpersonal 4. Bayaran dan keamanan 5. Kebijakan perusahaan

Teori Dua Faktor Herzberg ini mendapat kritikan Husaini Usman yaitu dikarenakan metodologi yang digunakan mengharuskan orang melihat pada dirinya sendiri pada masa lampau. Dapatkah orang menyadari bahwa mereka dahulu merasa tidak puas? Faktor-faktor yang berada di bawah sadar tidak diidentifikasi pada analisis Herzberg.²⁶ Selanjutnya Korman yang dikutip Husaini juga mengkritik bahwa dengan peristiwa yang baru terjadi menyebabkan orang tidak mampu mengingat kembali kondisi kerja yang paling baru dan dalam metodologinya juga terdapat unsur perasaan. Teori Herzberg kurang memperhatikan pengujian terhadap implikasi motivasi dan penampilan dari teorinya.

²⁶ Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, hal. 380-381

Berdasarkan analisis teori yang telah disampaikan di atas, maka sintesis motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai/guru untuk melaksanakan pekerjaannya yang diukur dengan menggunakan indikator (1) berusaha berarti menghadapi resiko kerja, (2) keinginan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan, (3) dorongan untuk berhasil dalam pekerjaan, (4) keinginan bekerja dengan baik, (5) berusaha untuk diakui hasil kerjanya. Untuk memotivasi para guru kepala madrasah harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan guru. orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*unconvious needs*), berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Selain itu prinsip yang harus dilakukan atasan terhadap bawahannya agar bekerja secara optimal yaitu: 1) prinsip partisipatif, atasan hendaknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai. 2) prinsip komunikasi, atasan sebaiknya memberikan informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. 3) prinsip mengakui andil bawahan, motivasi kerja bawahan dapat ditingkatkan apabila kita sebagai atasan selalu bersedia untuk mengakui bawahan mempunyai andil dalam pencapaian tujuan. 4) prinsip pendelegasian wewenang, memberikan otoritas kepada bawahan untuk memutuskan sesuatu yang mempengaruhi hasil kerja. 5) prinsip memberikan perhatian timbal balik, adanya timbal balik antara atasan dan bawahan dalam menaruh perhatian.²⁷

²⁷ Veithzal Rivai, (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21, Cet 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal. 241-241

Ada tiga tingkatan motivasi seseorang, yaitu: *Pertama*, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (*fear motivation*). Seseorang yang melakukan sesuatu karena rasa takut jika tidak melakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. *Kedua*, motivasi ingin mencapai sesuatu (*achieve want motivation*). Motivasi ini lebih baik dari motivasi yang pertama, karena sudah ada tujuan didalamnya. Seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. *Ketiga*, motivasi yang didorong kekuatan dari dalam (*inner motivation*). Seseorang yang telah menentukan dan memiliki misi dan tujuan hidup akan bekerja berdasarkan nilai-nilai (*values*) yang diyakininya. Orang yang memiliki motivasi yang didorong kekuatan dari dalam biasanya memiliki visi yang jauh kedepan, baginya bekerja bukan sekedar memperoleh sesuatu (uang, harta, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi merupakan proses belajar yang harus dilaluinya untuk mencapai visi hidupnya.

Sedangkan untuk motivasi kerja. Breedom dan Garry A. Stainerr menerangkan bahwa “motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan”.²⁸ Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.²⁹

²⁸ Abdurrahmat Fathoni, (2009). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, hal. 132

²⁹. Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: Refika Aditama, hal. 61

George dan Jones menyatakan “ *motivations only one factor among many that contibutes to a workers job performance*” motivasi kerja adalah suatu kebutuhan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Usman mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.³⁰

Dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11 dijelaskan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۚ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (Q.S Ar-Ra'd:11)”.

Berdasarkan ayat di atas kita dapat mengetahui bahwa untuk dapat mengubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdo'a. Berusaha disini adalah dengan bekerja. Seseorang tidak akan bekerja jika dia tidak memiliki keinginan yang ingin diraihny. Dan hal itulah yang disebut dengan motivasi yang mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih giat agar apa yang menjadi tujuan mereka dapat tercapai.

³⁰ Mardianto (ed), (2010). *Administrasi Pendidikan (Menata Pendidikan Untuk Kependidikan Islam)*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 209

Motivasi kerja guru adalah faktor-faktor yang mendorong seorang guru untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi yang lebih baik. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor intrinsik yaitu faktor-faktor yang timbul dari dirinya sendiri.

Indikator intrinsik yaitu:

- a. Keinginan untuk berprestasi

Prestasi yang ingin dicapai oleh guru yaitu sukses mengembangkan dan memajukan siswa yang akhirnya dapat mencapai keberhasilan dalam bidang akademik siswa.

- b. Keinginan untuk maju

Dengan semakin canggihnya teknologi pada saat ini, seorang guru dituntut untuk dapat menguasai teknologi yang ada. Maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan guru tersebut untuk naik pangkat dan dapat memberikan ilmu yang *up date* pada siswa melalui berbagai media, misalnya dengan internet.

- c. Pemberian tanggung jawab (*responsibility*)

Seseorang jika dipercaya dan diberi tanggung jawab oleh atasannya maka akan memunculkan motivasi dari dalam dirinya untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar, disini seorang guru yang akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Indikator ekstrinsik yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri atau pekerjaan guru tersebut

Orang yang mencintai dan bangga akan pekerjaan yang dijalannya akan menimbulkan motivasi kerja serta dedikasi yang tinggi untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan ikhlas, tanpa beban dan menyenangkan.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih, rapi dan nyaman akan membuat suasana menjadi lebih menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut tentu guru akan lebih bersemangat datang ke sekolah. Lingkungan sekolah yang kondusif juga akan mampu menciptakan daya dorong bagi etos kerja pegawai. Guru akan merasa nyaman apabila situasi dan keadaan di sekolah kondusif. Hal ini akan menimbulkan motivasi dalam mengajar di sekolah tersebut.

c. Keamanan

Keamanan pekerjaan yang dimaksud adalah berhubungan dengan keamanan lingkungan sekolah tersebut. Keamanan dimana seseorang itu berada, dapat memunculkan motivasi diri karena keamanan adalah kebutuhan semua orang. Rasa aman ada dua macam yaitu rasa aman fisik dan psikologis. Rasa aman fisik meliputi misalnya adanya petugas sekolah (satpam), jaminan kesehatan (ASKES), jaminan masa depan dan hari tua dan lain-lain. Rasa aman psikologis meliputi jaminan kerja jelas, dan aman di lingkungan kerja.

d. Gaji atau penghasilan. Gaji atau penghasilan yang layak merupakan faktor yang dominan dalam memotivasi seorang guru, karena besar kecilnya dapat mempengaruhi kesejahteraan guru. Gaji memang banyak menarik perhatian orang karena memberi pengaruh terhadap kepuasan seseorang di luar pekerjaan. Gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang atas jasa yang diberikan baik berupa waktu, tenaga, keahlian dan keterampilan. Gaji dapat membuat seseorang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Alasan mengapa gaji dapat memotivasi seseorang dalam bekerja adalah karena gaji

memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan (primer, Sekunder, dan tersier).

e. Pengakuan dan penghargaan

Dengan adanya pengakuan dan penghargaan dari pemerintah maupun dari pihak lain, seorang guru akan merasa dihargai. Pemimpin (kepala madrasah) yang mengakui bahwa bawahan (guru) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan sekolah akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

f. Kepercayaan melakukan pekerjaan

Seseorang guru yang memiliki kepercayaan diri terhadap pekerjaannya akan lebih yakin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Sehingga dengan keyakinan dan kepercayaan diri tersebut akan berdampak pada motivasi kerja guru tersebut.

g. Kebijakan pimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan motivasi kerja bagi para bawahannya, misalnya dalam hal absensi guru dan pelayanan dari pihak sekolah (TU) akan membuat guru lebih mudah untuk memperoleh berbagai kemudahan dalam belajar mengajar. Kebijakan pimpinan juga mencerminkan gaya kepemimpinan apa yang dipakai atau digunakan oleh seorang pimpinan dalam memimpin suatu organisasi.

Terry berpendapat bahwa “motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Motivasi itu tampak dalam dua segi berbeda; dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil

mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan nampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia kearah yang diinginkan.³¹

Hasibuan mengemukakan beberapa tujuan pemberian motivasi adalah untuk: (1) mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan, (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, (6) mengefektifkan pengadaan karyawan, (7) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (8) meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, (9) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (10) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (11) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan lain sebagainya.

Motivasi diperlukan dalam suatu organisasi karena dapat mendorong kinerja pegawai. Tujuan ini dapat dicapai manajer suatu organisasi memahami dengan tepat jenis-jenis motivasi dalam rangka mendorong pegawai ntuk bekerja dan memberikan intensif terhadap hasil pekerjaannya. Disisi lain pegawai dapat menghindarkan diri untuk berperilaku pada jenis motivasi negatif yang menyebabkan terhambatnya tujuan organisasi.

Dari beberapa penjelasan di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebkan seorang guru

³¹ Jamaluddin Idris, (2013). *Manajerial dan Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 140

bersemangat dalam mengajar karena terpenuhinya kebututuhannya. Seorang guru yang mempunyai motivasi baik dalam melaksanakan tugasnya ialah guru yang benar-benar menjiwai pekerjaannya sebagai tenaga pendidik, menjiwai anak didik dan menjiwai bidang studi yang diajarkannya dan berusaha semaksimal mungkin agar antara materi yang diajarkan dengan tingkatn pemahaman murid dapat sesuai dan saling mendukung.

Melihat besarnya peranan guru, maka agar hal itu tercapai guru harus mempunyai motivasi yang baik dalam melaksanakan tugas-tgasnya agar proses belajar-mengajar dapat berjalan dengan lancar sesuai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala madrasah selaku pemimpin di madrasah harus bisa menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

B. Kerangka Berfikir

Pengambilan keputusan kepala madrasah yang dapat dilihat dari jalinan kerjasama antara kepala madrasah dengan guru, keterbukaan kepala madrasah dengan guru, pemberian kepercayaan yang tinggi pada guru, memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengungkapkan seluruh ide ataupun permasalahan yang terkait dengan kepentingan kelompok, menggunakan pola komunikasi dua arah, membagi wewenang dan tanggung jawab kepada bawahan yang dinilai memiliki kemampuan serta pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam segala aktivitas keputusan.

Keputusan yang diambil administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama peserta didik. Oleh karena itu setiap administrator

pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan secara cepat, tepat, efektif dan efisien. Ada beberapa keuntungan potensial pengambilan keputusan dengan melibatkan para staff/pegawai dan guru. Keuntungan adalah meningkatkan kualitas sebuah keputusan bila peserta mempunyai informasi dan pengetahuan yang tidak dipunyai pemimpin tersebut dan bersedia bekerjasama dalam mencari suatu pemecahan yang baik untuk suatu masalah keputusan. Disamping itu dapat meningkatkan komitmen dan rasa tanggung jawab bersama pada sebuah keputusan.

Pendapat tersebut memberikan gambaran jelas bahwa pengambilan keputusan kepala madrasah dengan melibatkan anggota/staff dapat meningkatkan motivasi kerja guru karena guru merasa ikut terlibat dan mempunyai peranan dalam setiap keputusan yang diambil di sekolah. Dengan demikian maka guru merasa memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk dapat melaksanakan tugas sehingga keputusan yang diambil dapat tercapai sesuai tujuan secara efektif dan efisien.

Dari uraian tersebut dapat diduga bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru.

Hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar 1.3 di bawah ini:



Gambar 1.3 Paradigma Penelitian

Keterangan:

r_{xy} adalah koefisien korelasi antara Pengambilan keputusan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Quba Denai.

C. Penelitian Yang Relevan

1. Tambunan, Hamonangan (2013) Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat korelasi yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien sebesar 0,452, 2) terdapat korelasi yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,427, 3) terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan kinerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,508.³²
2. Dzulfadhli (2010) hasil penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,898, maka nilai koefisien determinasinya (KD) sebesar 0,8064 hal ini menunjukkan bahwa 80,64% motivasi kerja guru SMA Hasanuddin Lagoa Utara dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah sedangkan 19,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak berkaitan atau diluar dari penelitian ini namun tetap mempengaruhi variabel Y motivasi kerja guru SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara.³³
3. Samosir, Putra Sukarya (2013) hasil temuan penelitian adalah hubungan yang signifikan: 1) persepsi guru tentang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru dengan r^2 sebesar 0,360, 2) efektivitas pengambilan keputusan kepala

³²Hamonangan Tambunan 2013 (<http://digilib.unimed.ac.id/hubungan-pengambilan-keputusan-kepala-sekolah-dan-kepuasan-kerja-dengan-kinerja-guru-2374.html>) **di akses tanggal 5 Desember 2016**

³³Dzulfadhli(2010)(<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1373/1/100531-DZULFADHLI-FITK.pdf>) **di akses tanggal 5 Desember 2016**

madrasah dengan kepuasan kerja guru dengan ry^2 sebesar 0,455 dan 3) persepsi guru tentang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dan efektivitas pengambilan keputusan kepala madrasah secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan ry^{12} sebesar 0,227. Besarnya korelasi persial antara persepsi guru tentang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X1) dengan kepuasan kerja guru (Y) bila efektivitas pengambilan keputusan kepala madrasah (X2) dianggap konstan adalah 0,162 dan korelasi parsial antara efektivitas pengambilan keputusan kepala madrasah (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y) bila persepsi guru tentang efektivitas kepemimpinan kepala madrasah (X1) diannnggap konstan adalah 0,336. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara persepsi guru tentang efektivitas pengambilan keputusan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu: Terdapat Hubungan yang Signifikan antara Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MIS Al-Quba Denai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasi. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Sedangkan metode korelasi (*correlational research*) adalah penelitian yang melibatkan hubungan satu atau lebih variabel dengan satu atau lebih variabel lain. Hubungan variabel-variabel itu terjadi pada satu kelompok. Misalnya hubungan antara motivasi belajar dengan prestasi belajar. kedua variabel itu dihubungkan pada satu kelompok responden.³⁴

Penelitian kuantitatif dengan metode korelasi (*correlational research*) dalam penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan dua hal, yaitu: 1) Pengambilan keputusan Kepala Madrasah dan 2) Motivasi Kerja Guru. Selanjutnya penelitian ini ditujukan untuk melihat Hubungan Antara Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru.

³⁴ Purwanto, (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hal. 177

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MIS Al-Quba Denai yang beralamat di Jalan Denai No. 233 Kec. Medan Denai. Sedangkan dalam pelaksanaan penelitian ini dimulai pada bulan Maret 2017 sampai dengan selesai.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”³⁵ Untuk itu populasi dapat diartikan sebagai sekumpulan objek yang disusun melalui kriteria untuk mengumpulkan data dan informasi dari sumber yang dipercaya. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Guru MIS Al-Quba Denai yang berjumlah 30 orang guru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto mengatakan bahwa³⁶ : “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya lebih besar, maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah sampel total (*total sampling*) karena jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sebanyak 30 orang sehingga semua populasi digunakan sampel. Dalam hal

³⁵ Sugiono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed Methods)* Bandung: Alfabetha, hal. 119

³⁶ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rhineka Cipta,2006) h. 131.

ini penulis mengambil jumlah sampel adalah 30 orang yaitu penelitian populasi, karena subjeknya kurang dari 100 dan sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini.

D. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Agar pengukuran variabel dapat dilakukan secara kuantitatif maka semua variabel dalam penelitian ini didefinisikan sebagai berikut:

1. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah

Yang dimaksud dengan pengambilan keputusan adalah proses memilih sejumlah alternatif. Dalam hal ini proses membuat keputusan sekolah dalam suasana kerjasama pada semua level. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh G.R Terry maka indikator dari variabel pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) melibatkan guru dalam mengambil keputusan; 2) memberi kesempatan untuk mengungkapkan seluruh ide/gagasan; 3) kerjasama antara kepala madrasah dengan guru; 4) pemberian kepercayaan yang tinggi kepada guru; 5) keterbukaan dengan guru; 6) membagi wewenang dan tanggung jawab kepada guru.

2. Motivasi Kerja Guru

Yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah suatu dorongan dari dalam diri seorang guru yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh Usman maka variabel ini diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: 1) dorongan/semangat untuk bekerja; 2) tanggung jawab dalam pekerjaan; 3)

keinginan untuk berprestasi; 4) kekondusifan lingkungan kerja; 5) senang dengan tugas yang ada.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dari penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data dari lapangan penelitian maka dipergunakan alat pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (Angket) dan dokumentasi.

a. Kuesioner (Angket)

Quistionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.³⁷

Instrumen yang digunakan dalam kuesioner (angket) ini adalah lembar kuesioner (angket) dan alat tulis (lembar angket terlampir).

Kuesioner (Angket) yaitu mengajukan pertanyaan secara tertulis yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kepada guru MIS Al-Quba Denai yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian. Angket yang diajukan dalam penelitian ini dibagi kepada dua bagian yang disesuaikan dengan variabel penelitian.

Angket/kuesioner disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang disesuaikan dengan indikator masing-masing variabel penelitian, variabel (X) yaitu Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah, dan (Y) Motivasi Kerja Guru.

³⁷ Ibid, hal.192

Observasi dikembangkan dari kajian teoritis. Dari kajian teoritis dikembangkan menjadi indikator-indikator tertentu dan dibuatkan kisi-kisi instrumen angket.

Untuk instrumen pengambilan keputusan kepala madrasah dan motivasi kerja guru dilakukan dengan menggunakan instrumen angket yang dikembangkan berdasarkan model likert dengan menggunakan pilihan alternatif jawaban yaitu: sangat setuju (1), setuju (2), kurang setuju (3), tidak setuju (4) dan sangat tidak setuju. Pernyataan positif yang dijawab oleh responden diberi skor 5,4,3,2,1, dan pernyataan negatif yang dijawab responden diberi skor 1,2,3,4,5. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. 3.1
Sistem Penilaian Instrumen Angket Penelitian

Alternatif Jawaban	Bobot Skor (+)	Bobot Skor (-)
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tida Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak setuju (STS)	1	5

Penyusunan angket-angket disesuaikan dengan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang disusun dalam kisi-kisi instrumen adapun kisi-kisi instrumen angket penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah

Variabel	Indikator	Jumlah Item
Pengambilan Keputusan (Variabel X)	1. Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	1,2,3,4,5
	2. Memberi kesempatan untuk mengungkapkan seluruh ide/gagasan	6,7,8,9
	3. Kerja sama antara kepala madrasah dengan guru	10,11,12,13,14,15

	4. Pemberian kepercayaan yang tinggi kepada guru	16,17,18,19
	5. Keterbukaan dengan guru	20,21,22
	6. Membagi wewenang dan tanggung jawab kepada guru	23,24,25,26,27,28
Jumlah		28

Tabel 3.3
Kisi-Kisi instrumen Motivasi Kerja Guru

Variabel	Indikator	Jumlah Item
Motivasi Kerja Guru (Variabel Y)	1. Dorongan/semangat untuk bekerja	1,2,3,4,5,6,7,8
	2. Tanggungjawab dalam pekerjaan	9,10,11,12,13,14
	3. Keinginan untuk berprestasi	15,16,17,18,19
	4. Kekondusifan Lingkungan kerja	20,21,22,23
	5. Senang dengan tugas yang ada	24,25,26,27,28
Jumlah		28

b. Studi Dokumentasi

Dokumen adalah salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefinisikan dokumen yaitu setiap bahan tertulis ataupun film, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik.

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokumen yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik berada di madrasah ataupun diluar madrasah. Instrumen yang digunakan dalam

dokumentasi yaitu lembar dokumentasi, *tustel*/kamera (HP), dan foto-foto madrasah.³⁸ Adapun dokumen yang dibutuhkan atau dokumen yang mendukung dalam penelitian ini adalah data-data guru MIS Al-Quba Denai (Terlampir).

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mendeskripsikan data, mencari tingkat kecenderungan variabel penelitian, menguji persyaratan analisis.

Data yang terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistic yaitu teknik korelasi product moment dan regresi linear sederhana. Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Uji Instrumen data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Untuk mendapatkan validitas dari angket maka dilakukan analisis validitas. Instrumen variabel yang berupa angket diuji coba dan akan dianalisa dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment oleh Pearson:

Rumus:

$$r_{yx} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

³⁸ Masganti Sitorus, (2011). *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*, Medan: IAIN Press, hal. 197

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum X$ = Jumlah skor butir item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil skor butir item dengan skor total

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa suatu instrumen layak dipercaya untuk dipakai sebagai alat pengumpul data. Uji realibilitas instrumen digunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] 1 - \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah item

$\sum s_b^2$ = Jumlah varians butir

s_t^2 = Varians total

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah sampel yang telah terpilih benar-benar dari populasi yang berdistribusikan normal atau bahkan sebaliknya. Jadi, apabila data yang dikumpulkan memiliki distribusi yang normal maka langkah analisis statistik untuk uji hipotesis dapat dilakukan.

Untuk uji normalitas di gunakan Uji Liliefors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengamatan X_1, X_2, \dots, X_N dijadikan bilangan baku Z_1, Z_2, \dots, Z_N dengan menggunakan rumus $Z_i = \frac{x_i - \bar{x}}{s}$ (\bar{x} dan s merupakan rata-rata dan simpangan baku sampel)
2. Untuk tiap bilangan baku ini menggunakan daftar distribusi normal baku, kemudian dihitung peluang $F(Z_i)$
3. Selanjutnya dihitung proporsi Z_1, Z_2, Z_n yang lebih kecil atau sama dengan Z_1 jika proporsi ini dinyatakan oleh $S(Z)$, maka $S(Z) = \frac{\text{banyaknya } Z_1, Z_2, \dots, Z_n \text{ yang } \leq Z_1}{n}$
4. Hitung selisih $F(Z_1) - S(Z)$ kemudian tentukan harga mutlaknya.
5. Mengambil harga paling besar diantara harga-harga mutlak selisih tersebutlah harga terbesar ini L_o .
6. Diambil harga mutlak terbesar (L_o) untuk menerima atau menolak hipotesis, lalu dibandingkan L_o dengan nilai kritis yang diambil dari daftar untuk taraf signifikan 5% dengan kriteria:

Jika $L_o < L_{\text{tabel}}$ sampel Distribusi Normal

Jika $L_o > L_{\text{tabel}}$ sampel Tidak Didistribusikan Normal

b. Uji Homogenitas

Pengujian Homogenitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Bartlett yang dapat dilakukan dengan langkah-langkah dibawah ini:³⁹

1. Menghitung varians setiap sampel
2. Masukkan varians setiap sampel kedalam tabel Bartlett
3. Menghitung varians gabungan dengan rumus:

$$\frac{(n_1 \times S_1^2) + (n_2 \times S_2^2) + (n_3 \times S_3^2)}{n_1 + n_2 + n_3}$$

c. Uji Linearitas

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier. Berikut ini rumus yang digunakan dalam uji linearitas yaitu: dengan mencari nilai a dan b dengan rumus yaitu:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2)(\sum X_i)(\sum X_i \cdot Y_i)}{n \cdot (\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum X_i \cdot Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \cdot (\sum X_i^2) - (\sum X_i)^2}$$

d. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis variabel tersebut, maka analisis yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan rumus korelasi product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

³⁹ Indra Jaya, (2010). *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, hal. 197-2-5

Keterangan:

r_{xy} : Koefesien Korelasi

$E x_1$: Jumlah Skor Item

$E y_2$: Jumlah Skor Total(seluruh item)

N : Jumlah Responden

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ taraf nyata = 0,05 maka korelasi tersebut dinyatakan valid tetapi

jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka korelasi tersebut dinyatakan tidak valid.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data yang dideskripsikan pada penelitian ini meliputi data skor pengambilan keputusan kepala madrasah (X) dan motivasi kerja guru (Y) yang diambil dari 30 responden guru MIS Al-Quba Denai, Kecamatan Medan Denai.

1. Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah (X)

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti pada penelitian ini, yaitu tentang hubungan pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai kecamatan Medan Denai tersebut, maka hal selanjutnya di deskripsikan dalam penelitian ini adalah tentang pengambilan keputusan kepala madrasah (X). Adapun indikator dari variabel pengambilan keputusan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: 1) melibatkan guru dalam mengambil keputusan; 2) memberi kesempatan untuk mengungkapkan seluruh ide/gagasan; 3) kerjasama antara kepala madrasah dengan guru; 4) pemberian kepercayaan yang tinggi kepada guru; 5) keterbukaan dengan guru; 6) membagi wewenang dan tanggung jawab kepada guru.

Berdasarkan hasil perhitungan total skor terhadap angket penelitian tentang pengambilan keputusan kepala madrasah di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai dapat diperoleh dari keseluruhan total skor angket variabel kepala madrasah yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Ringkasan Karakteristik Data Dari Pengambilan Keputusan Kepala
Madrasah (X)

Nilai Statistik	X
Skor Tertinggi	120
Skor Terendah	80
Mean	97,87
Standart Deviasi	10,653
Modus	95
Median	98.00

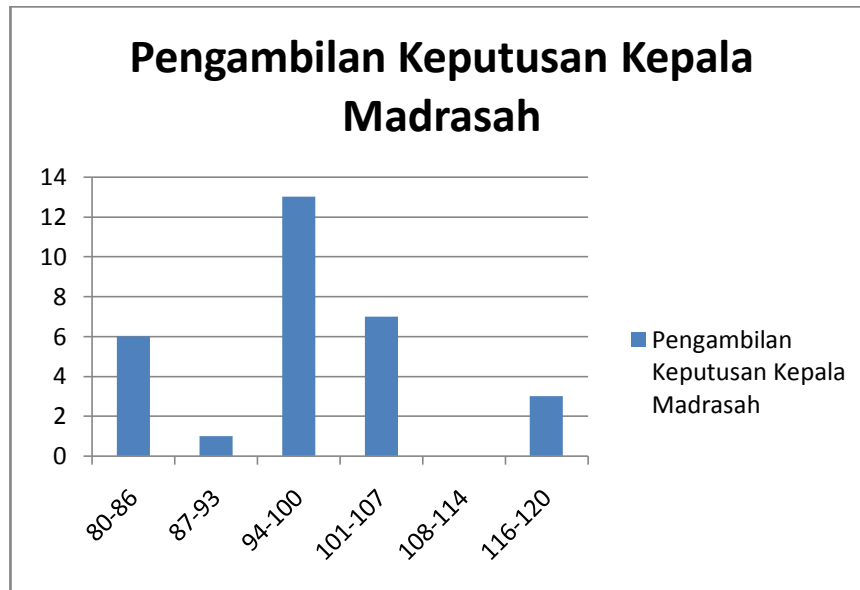
Berdasarkan dari tabel di atas diperoleh data skor pengambilan keputusan kepala madrasah (X) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 120 dan skor terendah adalah sebesar 80. Nilai rata-rata (M) = 97,87, standar deviasi (SD) = 10,653, modus (Mo) = 95, dan median (Me) = 98.00. perhitungan selengkapnya ada pada lampiran. Distribusi frekuensi variabel pengambilan keputusan berikut ini:

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah (X)

NO	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	80-86	6	20%
2	87-93	1	3,33%
3	94-100	13	43,33%
4	101-107	7	23,33%
5	108-114	-	0%
6	116-120	3	10%
Jumlah		30	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru (Y) sebanyak 13 orang (43,33%) paling banyak berada pada interval 94-100. Sementara sebanyak 1 orang (3,33%) paling sedikit berada pada interval 87-93.

Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut ini:



Gambar 4.1

Diagram Distribusi Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah (X)

2. Motivasi Kerja Guru (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan jumlah responden 30 orang guru terdapat skor tertinggi dari angket adalah sebesar 99 dan skor terendah adalah sebesar 71 dapat dilihat pada lampiran. Selanjutnya perolehan dari keseluruhan total skor angket variabel motivasi kerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3**Ringkasan Karakteristik Data Variabel Motivasi Kerja Guru (Y)**

Nilai Statistik	Y
Skor Tertinggi	99
Skor Terendah	71
Mean	87.57
Standar Deviasi	8.093
Modus	80
Median	88.50

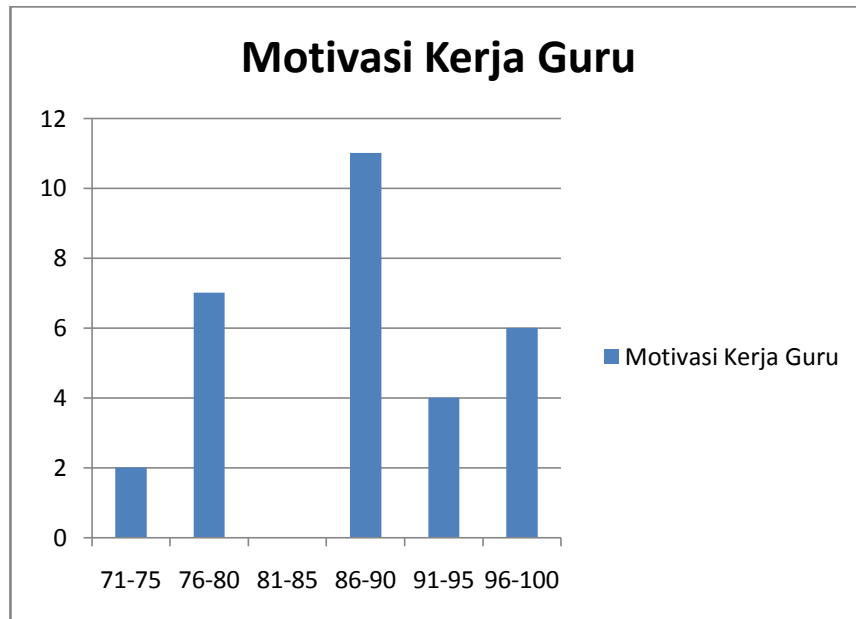
Adapun berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh data skor motivasi kerja guru (Y) bahwa skor tertinggi adalah sebesar 99 dan skor terendah adalah sebesar 71. Nilai rata-rata (M) = 87.57, standar deviasi (SD) = 8.093, modus (Mo) = 80, dan median (Me) = 88.50. perhitungan selengkapnya ada pada lampiran. Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja:

Tabel 4.4**Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru (Y)**

NO	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	71-75	2	6,66%
2	76-80	7	23,33%
3	81-85	-	0%
4	86-90	11	36,66%
5	91-95	4	13,33%
6	96-100	6	20%
Jumlah		30	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru (Y) sebanyak 11 orang (36,66%) paling banyak berada pada interval 86-90. Sementara sebanyak 2 orang (6,66%) paling sedikit berada pada interval 71-75.

Untuk memberi gambaran yang jelas terhadap distribusi skor di atas dapat ditunjukkan dalam bentuk histogram berikut ini:



Gambar 4.2

Diagram Distribusi Variabel Motivasi Kerja Guru

B. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Normalitas data populasi perlu untuk memberikan keyakinan pemakaian teknik analisis korelasi tepat digunakan dalam penelitian ini, karena salah satu persyaratan adalah bahwa data populasi harus berdistribusi normal apabila $L_h < L_t$, berikut disajikan tabel ringkasan analisis uji normalitas yang mana selengkapnya dapat dilihat di lampiran.

Tabel 4.5

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	.122	29	.200*	.946	29	.147

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X memperoleh nilai signifikansi $0,147 > 0,05$, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menguji homogenitas yaitu dengan uji *Test of Homogeneity of Variance*, yaitu jika signifikansi yang diperoleh $> 0,05$ maka variansi setiap sampel adalah sama (homogen) dan jika Signifikansi yang diperoleh $< 0,05$ maka variansi setiap sampel adalah tidak sama (tidak homogen).

Ringkasan hasil pengujian homogenitas data motivasi kerja guru dapat dilihat pada tabel di berikut ini:

Tabel 4.6
Test of Homogeneity of Variances

Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.796	6	19	.154

Berdasarkan tabel diatas signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,154 > 0,05, maka variansi setiap sampel adalah sama (homogen).

3. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel (X) dengan variabel (Y) berbentuk linear atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan tabel anova yang di hitung dengan menggunakan SPSS 16,00 dimana jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$ maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah linear demikian sebaliknya. Berikut ini rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Rangkuman Hasil Uji Linearitas
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja Between (Combined)	160.343	9	17.816	4.891	.002
guru * Groups					
Linearity	111.032	1	111.032	30.479	.000
pengambilan					
Deviation					
keputusan from	49.311	8	6.164	1.692	.162
kepala madrasah					
Linearity					
Within Groups	72.857	20	3.643		
Total	233.200	29			

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji linearitas variabel X dengan variabel Y memperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($4,891 < 2,447$) atau nilai $sig > 0,05$ ($0,162 > 0,05$).

C. Hasil Analisis Data/Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dari variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sehingga dapatlah diketahui masing-masing dari variabel X berhubungan positif atau negatif terhadap variabel Y. Hasil analisis korelasi antara variabel X dengan variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Rangkuman Hasil Uji Korelasi Sederhana
Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.690 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.690 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil data yang telah diperoleh X dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,000. H_0 diterima atau dapat dikatakan memiliki hubungan

jika $p < 0,05$. Dalam hal ini $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru.

Kemudian dari tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r) antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru sebesar 0,690, jika nilai ini diinterpretasikan, maka hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru dikatakan “Kuat”.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini (pembahasan dalam bab III) dapat diterima atau tidak. Adapun pengujian hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Parsial (Uji T), peneliti dibantu aplikasi software SPSS 16 sebagai berikut:

a. Signifikan Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui keberartian atau signifikansi hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka dianalisis menggunakan uji t dengan program SPSS 16 seperti tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Rangkuman Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.836	25.769		2.594	.015
Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	.31	.247	.239	1.300	.204

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan dari tabel diatas, dari kolom t menunjukkan bahwa pada kolom t untuk pengambilan keputusan kepala madrasah, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.300 dan sig sebesar 0,204 Pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 28$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701. karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.300 > 1.701$, maka hipotesis pertama dapat diterima dan tertuju kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai, Kecamatan Medan Denai. Angket yang telah disebar adalah angket variabel bebas (X) pengambilan keputusan kepala madrasah dan variabel terikat (Y) motivasi kerja guru. Hasil uji coba instrumen yang layak digunakan sebagai alat ukur untuk variabel yang di uji dengan validitas dan reliabilitas. Instrmen yang layak digunakan sebagai alat ukur variabel pengambilan keputusan kepala madrasah ada 28 item pertanyaan dengan harga reliabilitas 0,934 dan instrumen motivasi kerja guru ada 28 butir pertanyaan dengan harga reliabilitas 0,902.

Dari analisis deskripsi ditemukan bahwa variabel pengambilan keputusan kepala madrasah (X) di MIS Al-Quba Denai, Kecamatan Medan Denai tergolong kategori tinggi tidak ada, kategori sedang 78,43% dan rendah 13,73%, sedangkan untuk kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengambilan keputusan kepala madrasah (X) berada dalam kategori sedang. Untuk variabel motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai tergolong

kategori tinggi 3,92%, kategori sedang 78,43%, kategori rendah 17,65%, dan kategori kurang tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai tergolong kategori sedang.

Dari hasil analisis korelasi sederhana ditemukan hubungan yang signifikan antara variabel pengambilan keputusan kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi antara variabel pengambilan keputusan kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y). Sehingga dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru teruji kebenarannya.

Temuan pertama yakni pengambilan keputusan kepala madrasah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru dengan besar koefisien korelasi 0,532. Temuan ini sejalan dengan temuan Hamonangan (2013) yang melakukan penelitian pada SMP Negeri 1 Labuhan Deli dan menemukan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara korelasi yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala sekolah dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,452. Kemudian penelitian Dzulfadhli (2010) penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Hasanuddin Jakarta Utara. Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,898, hal ini menunjukkan bahwa 80,64% motivasi kerja guru di SMA Hasanuddin Lagoa Jakarta Utara dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolahnya.

Pengambilan keputusan penting bagi administrator pendidikan karena proses pengambilan keputusan mempunyai peran penting dalam memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, koordinasi, dan perubahan organisasi. Keputusan yang diambil administrator berpengaruh terhadap pelanggan pendidikan terutama pendidik dan peserta didik. Oleh karena itu setiap administrator pendidikan harus memiliki keterampilan mengambil keputusan yang cepat, tepat, efektif, dan efisien.

E. Keterbatasan Penelitian

Pada prinsipnya pelaksanaan penelitian telah diupayakan sebaik dan sesempurna mungkin dengan menggunakan prosedur penelitian ilmiah, untuk mendapatkan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Akan tetapi sebaik apapun metode yang digunakan tidak tertutup kemungkinan adanya kekeliruan. Oleh sebab itu peneliti menyadari tidak luput dari kesilapan dan kekurangan dan dalam penelitian ini perlu diungkapkan keterbatasan dan kelemahan penelitian ini adalah:

1. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden dalam bentuk pertanyaan yang ditanggapi oleh responden. Walaupun responden telah dihimbau memberikan jawaban yang sejujurnya, tidak tertutup kemungkinan responden memutuskan sesuatu tanpa benar-benar mencermati dan merenungkan pilihan tersebut dan tidak memberikan jawaban sesuai dengan jawaban pribadinya sehingga perlu ekstra hati-hati dalam menafsirkan hasil penelitian.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada MIS-Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai, sehingga penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada sekolah yang memiliki karakteristik sama dengan sampel.
3. Untuk menggambarkan data motivasi kerja guru yang diperoleh melalui angket/kuesioner, ada kemungkinan jawaban yang diberikan kurang menggambarkan kemampuan yang sesungguhnya dan sangat subjektif dalam mengisi angket yang ada.
4. Pada umumnya yang menjadi sumber penyebab bias pada suatu penelitian adalah teknik sampling dan instrumen penelitian. Kedua poin ini menjadi titik tolak untuk mengidentifikasi keterbatasan penelitian yaitu pendekatan penelitian positifisme yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur hal-hal yang bersifat kualitatif.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, temuan dan pembahasan penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Adanya hubungan pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai.
2. Terdapatnya hubungan yang signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,532. Jika nilai ini diinterpretasikan, maka hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai dapat dikatakan dalam kategori “Sedang”. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengambilan keputusan kepala madrasah memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai Kecamatan Medan Denai. Artinya semakin baik pengambilan keputusan kepala madrasah maka semakin baik pula motivasi kerja guru di MIS Al-Quba Denai.

B. Implikasi

Terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru menunjukkan hubungan yang signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka implikasi dari yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian di antaranya yaitu upaya

meningkatkan motivasi kerja guru melalui peningkatan pengambilan keputusan kepala madrasah.

Dengan diterimanya hipotesis yakni pengambilan keputusan kepala madrasah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja guru, maka upaya meningkatkan motivasi kerja guru adalah dengan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan kepala madrasah, yang mana dalam hal ini pengambilan keputusan nya dengan melibatkan para bawahan atau pengambilan keputusan partisipatif. Atas dasar temuan di atas, dikemukakan sejumlah implikasi terkait dengan upaya peningkatan pengambilan keputusan partisipatif kepala madrasah. Kepala madrasah harus mampu untuk menjadi pemimpin yang terbaik di sekolah yang senantiasa dapat mengembangkan karier guru-guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pengambilan keputusan kepala madrasah memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru, kepala madrasah memiliki tanggung jawab dalam mendorong dan memberikan motivasi terhadap guru agar tetap meningkatkan kinerjanya.

Kementrian agama adalah penanggung jawab utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru, untuk itu dalam pencapaian motivasi kerja guru yang baik harus mengacu pada undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Peningkatan kompetensi dan motivasi kerja guru menjadi tanggung jawab Kemenag, kepala madrasah dan guru itu sendiri. Untuk itu diperlukan usaha-usaha nyata dari Kemenag dalam melakukan pembinaan, pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi para kepala madrasah dan guru untuk mewujudkan motivasi kerja guru yang baik.

C. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan temuan hasil penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan dalam memajukan pendidikan mulai dari pemerintah pusat melalui kementerian pendidikan dan kebudayaan, dunia usaha, komite sekolah, anggota legislatif, kepala sekolah, guru itu sendiri maupun peserta didiknya harus mampu bekerja sama dan memberikan perhatian yang lebih dalam upaya menciptakan motivasi kerja guru yang baik. Karena motivasi kerja guru akan berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan.
2. Selain faktor pengambilan keputusan kepala madrasah yang berkaitan dengan pengembangan motivasi kerja guru perlu didukung oleh perubahan berbagai aspek lainnya dalam pendidikan, salah satunya adalah dengan menciptakan pengembangan profesionalisme.
3. Kepada Kementerian Agama Deli Serdang untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada guru-guru melalui pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan profesionalisme guru, pengambilan keputusan kepala madrasah, dan pengawasan yang berkelanjutan.
4. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti, manajemen yang berkualitas kinerja dan kompetensi kepala sekolah, kurikulum yang berkualitas, pembiayaan dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Dzulfadlhi(2010)(<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1373/1/100531-DZULFADHLI-FITK.pdf>)_di akses tanggal 5 Desember 2016
- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Organisasi dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- H. Makawimbang, Jerry. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta
- Hamonangan Tambunan (2013) (<http://digilib.unimed.ac.id/hubungan-pengambilan-keputusan-kepala-sekolah-dan-kepuasan-kerja-dengan-kinerja-guru-2374.html>) di akses tanggal 5 Desember 2016
- Hasan, M. Iqbal. (2004). *Pokok-pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia
- Idris, Jamaluddin. (2013). *Manajerial dan Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Jamaluddin. (2013). *Manajerial dan Manajemen*, Bandung: Citapustaka Media Perintis
- Jaya, Indra. (2010). *Statistik Penelitian untuk Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis

Ma'mur Asmani, Jamal. (2012). *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Yogyakarta: Diva Press

Mesiono. (2015). *Manajemen & Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintish

Presiden Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan*

Purwanto. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rifai dan Fadhli. (2013). *Manajemen Organisasi*, Bandung: Citapustaka Media Perintis

Rivai, Veithzal. (2004). *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21, Cet 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robiat. (2010). *Manajemen Sekolah (Teori Dasar dan Prakteik)*, Bandung: PT Refika Aditama

Rochaety, Eti dkk. (2005). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara,

Soetopo, Hendayat. (2010). *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktek Dalam Bidang Pendidikan)*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi(Mixed Methods)* Bandung: Alfabetha

Sunyoto Munandar, Ashar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisai*, Jakarta: Universitas Indonesia

Syafaruddin, dkk. (2010). *Kepemimpinan dan Kewirausahaan* Medan: Perdana Publishing

Usman, Husaini. (2008). *Manajemen (Teori, Praktek, dan Risert Pendidikan)*, Edisi ke Dua Jakarta: Bumi Aksara

Usman, Husaini. (2011). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) Edisi Tiga*, Jakarta: Bumi Aksara

Warna, Eka dkk. (2010). *Pengantar Administrasi dan Manajemen*

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga Jakarta: Rajawali Pers

Widjaja Tunggal, Amin. (1993). *Manajemen (Suatu Pengantar)*, Jakarta: PT Rineka Cipta

Zulkarnaen, Wildan. (2013). *Dinamika Kelompok, Latihan Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara

LAMPIRAN

Lampiran 2

ANGKET PENELITIAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN KEPALA MADRASAH

1. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda.
- b. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list (✓) yang sesuai dengan pendapat anda. Pilihan Jawaban :
(SS) : Sangat Setuju
(S) : Setuju
(KS) : Kurang Setuju
(TS) : Tidak Setuju
(STS) : Sangat tidak setuju
- c. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur karena hal ini tidak merugikan Anda dan mempengaruhi status Anda.
- d. Angket ini hanya untuk penelitian ilmiah. Atas bantuan yang Anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

2. Identitas Guru

- a. Nomor Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Strata Pendidikan :
- e. Guru Bidang Studi :
- f. Lama Bekerja Di Madrasah :

3. Daftar Pernyataan :

N O	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan		1, 2, 3, 4, 5				
1	Kepala madrasah meminta masukan atau pendapat dari guru dan pegawai dalam proses pengambilan keputusan					
2	Dalam menentukan pilihan keputusan, kepala madrasah berdiskusi dengan guru-guru					
3	Kepala madrasah mengadakan rapat sebelum membuat keputusan					
4	Kepala madrasah meminta pendapat dari guru dalam pengambilan keputusan					
5	Kepala madrasah tidak pernah mengambil keputusannya sebelum mendiskusikannya dengan guru-guru					
Memberi kesempatan untuk mengungkapkan seluruh ide/gagasan		6, 7, 8, 9				
6	Kepala madrasah menerima masukan ide-ide dari guru-guru dalam mengambil keputusan					
7	Kepala madrasah menerima gagasan dari guru-guru dalam menetapkan keputusan					
8	Kepala madrasah menerima informasi baik dari dalam atau luar lingkungan madrasah dalam menetapkan keputusan					
V9	Kepala marasah mempertimbangkan masukan dari guru-guru dalam mengambil keputusan					
Kerja sama antara kepala madrasah dengan guru		10, 11, 12, 13, 14, 15				
10	Kepala madrasah dapat bekerja sama dengan guru-guru					
11	Kepala madrasah berdiskusi dengan guru/anggota mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kepentingan madrasah					
12	Kepala madrasah bekerja sama dengan guru dalam menyaring informasi yang datang dari berbagai sumber untuk menetapkan keputusan					
13	Kepala madrasah berkomunikasi engan para guru secara bersama-sama dalam pengambilan keputusan					
14	Kepala madrasah dan guru bersama-sama memikirkan da menyusun langkah-					

	langkah penyelesaian masalah dalam mengambil keputusan					
15	Kepala madrasah mengadakan rapat rutin dengan guru untuk memecahkan masalah dan menetapkan keputusan					
Pemberian kepercayaan yang tinggi kepada guru		16, 17, 18, 19				
16	Kepala madrasah memberikan kepercayaan yang tinggi kepada guru dalam pembuatan keputusan					
17	Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan potensinya dalam mengajar					
18	Guru dan personil madrasah lainnya diberikan kesempatan dalam mengambil keputusan					
19	Kepala madrasah memberikan tanggung jawab kepada masing-masing guru					
Keterbukaan dengan guru		20, 21, 22				
20	Kepala madrasah bersikap terbuka dengan guru					
21	Kepala madrasah memberikan alasan yang rinci dari setiap keputusan yang diambil					
22	Guru dengan mudah dapat menerima informasi dari kepala madrasah					
Membagi wewenang dan tanggung jawab kepada guru		23, 24, 25, 26, 27, 28				
23	Kepala madrasah dan guru masing-masing mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan					
24	Guru/personil madrasah bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya					
25	Kepala madrasah memberikan kebebasan kepada guru untuk menyelesaikan masalah yang terjadi					
26	Kepala madrasah membagi tugas dan tanggung jawab secara adil kepada semua guru					
27	Kepala madrasah memberikan tanggung jawab atas keputusan yang diambil bersama					
28	Kepala madrasah memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan guru					

ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA GURU

1. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan cermat dan teliti kemudian berikan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda.
- b. Pilih salah satu jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda check list (✓) yang sesuai dengan pendapat anda. Pilihan Jawaban :
(SS) : Sangat Setuju
(S) : Setuju
(KS) : Kurang Setuju
(TS) : Tidak Setuju
(STS) : Sangat tidak setuju
- c. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur karena hal ini tidak merugikan Anda dan mempengaruhi status Anda.
- d. Angket ini hanya untuk penelitian ilmiah. Atas bantuan yang Anda berikan, saya ucapkan terimakasih.

2. Identitas Guru

- a. Nomor Responden :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Strata Pendidikan :
- e. Guru Bidang Stud i:
- f. Lama Bekerja Di Madrasah :

3. Daftar Pernyataan

N O	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Dorongan/semangat untuk bekerja	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,				
1	Saya tidak bergairah untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya keberatan jika diberikan tugas baru diluar tugas rutin					
3	Dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik					
4	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
5	Saya bersemangat pergi bekerja					
6	Saya merasa senang dalam bekerja					
7	Semangat untuk kuat membuat saya lebih bersemangat melaksanakan tugas					
8	Dukungan yang baik dari teman-teman menjadikan semangat buat saya					
	Tanggung jawab dalam pekerjaan	9, 10, 11, 12, 13, 14				
9	Saya melaksanakan tugas dengan semangat, karena sesuai dengan potensinya					
10	Saya tidak bersemangat dalam bekerja karena tidak sesuai dengan keinginan saya					
11	Saya tetap mengajar meskipun dalam keadaan sakit					
12	Saya merasa tenang meskipun belum menyelesaikan tugas-tugas					
13	Tugas yang diperintahkan kepala madrasah, saya selesaikan tepat waktu					
14	Terlambat menyelesaikan tugas merupakan hal yang bias bagi saya					
	Keinginan untuk berprestasi	15, 16, 17, 18, 19				
15	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
16	Saya mengerjakan tugas dengan maksimal agar terpilih menjadi guru berprestasi					
17	Pekerjaan yang saya kerjakan tidak memungkinkan untuk peningkatan karier					
18	Keinginan meningkatkan karier mendorong saya untuk berprestasi setinggi-tingginya dalam melaksanakan pekerjaan					
19	Wakasek merupakan jabatan yang saya inginkan					
	Kekondusifan lingkungan kerja	20, 21, 22, 23				
20	Suasana tempat bekerja kurang mendukung semangat kerja					
21	Lokasi tempat bekerja kurang aman					
22	Sarana dan prasarana madrasah dapat					

	mendukung produktivitas kerja guru					
23	Tata ruang guru/kelas nyaman untuk bekerja					
Senang dengan tugas yang ada		24, 25, 26, 27, 28				
24	Saya merasakan kebebasan dalam melaksanakan tugas mengajar					
25	Tugas yang saya terima tidak sesuai dengan disiplin ilmu saya					
26	Bekerja sebagai guru adalah merupakan pengabdian bagi saya					
27	Saya akan semakin giat bekerja apabila hasil kerja saya mendapat pujian dari kepala madrasah					
28	Saya tergiur menerima materi yang diberikan untuk menambah nilai siswa					

Lampiran 4

PERHITUNGAN VALIDITAS INSTRUMEN TES

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas angket instrumen

digunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item instrumen tes dinyatakan valid .

a. Perhitungan untuk validitas item angket variabel (X) diperoleh hasil sebagai berikut:

No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.476	0.361	Valid	15	0.418	0.361	Valid
2	0.491	0.361	Valid	16	0.421	0.361	Valid
3	0.575	0.361	Valid	17	0.850	0.361	Valid
4	0.662	0.361	Valid	18	0.674	0.361	Valid
5	0.379	0.361	Valid	19	0.793	0.361	Valid
6	0.788	0.361	Valid	20	0.323	0.361	Tidak Valid
7	0.789	0.361	Valid	21	0.410	0.361	Valid
8	0.610	0.361	Valid	22	0.749	0.361	Valid
9	0.865	0.361	Valid	23	0.338	0.361	Tidak Valid
10	0.633	0.361	Valid	24	0.610	0.361	Valid

11	0.850	0.361	Valid	25	0.420	0.361	Valid
12	0.348	0.361	Tidak Valid	26	0.764	0.361	Valid
13	0.764	0.361	Valid	27	0.480	0.361	Valid
14	0.842	0.361	Valid	28	0.652	0.361	Valid

Dari tabel diatas diperoleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen

angket. Untuk angket no 1 diperoleh nilai sebesar 0,476. Nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu 0,476 > 0,361 maka item soal no 1 dinyatakan valid. Begitu juga untuk angket instrumen yang lain, ternyata ada 25 angket yang dinyatakan valid dan 3 angket dinyatakan tidak valid.

b. Perhitungan untuk validitas item angket variabel (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan	No Angket	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0.528	0.361	Valid	15	0.766	0.361	Valid
2	0.522	0.361	Valid	16	0.630	0.361	Valid
3	0.360	0.361	Tidak Valid	17	0.753	0.361	Valid
4	0.437	0.361	Valid	18	0.434	0.361	Valid
5	0.375	0.361	Valid	19	0.734	0.361	Valid
6	0.336	0.361	Tidak Valid	20	0.649	0.361	Valid
7	0.277	0.361	Tidak Valid	21	0.649	0.361	Valid
8	0.046	0.361	Tidak Valid	22	0.764	0.361	Valid
9	0.242	0.361	Tidak Valid	23	0.554	0.361	Valid
10	0.367	0.361	Valid	24	0.564	0.361	Valid
11	0.808	0.361	Valid	25	0.230	0.361	Tidak Valid
12	0.465	0.361	Valid	26	0.338	0.361	Tidak Valid
13	0.375	0.361	Valid	27	0.788	0.361	Valid
14	0.754	0.361	Valid	28	0.258	0.361	Tidak Valid

Dari tabel diatas diperoleh nilai r_{xy} atau r_{hitung} untuk tiap-tiap instrumen

angket. Untuk angket no 1 diperoleh nilai sebesar 0,528. Nilai ini dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah 0,361. Karena nilai $r_{xy} > r_{tabel}$ yaitu 0,528 > 0,361 maka item soal no 1 dinyatakan valid. Begitu juga untuk angket

instrumen yang lain, ternyata ada 20 angket yang dinyatakan valid dan 8 angket dinyatakan tidak valid.

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS ANGKET

Uji reliabilitas angket menggunakan rumus koefisien alpha cronbach yang dikemukakan Arikunto yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

S_b^2 = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

K = Banyaknya butir soal

Varians butir dihitung dengan menggunakan rumus :

$$S_b^2 = \frac{\left(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right)}{N}$$

Koefisien korelasi dikonsultasikan dengan indeks reliabilitas sebagai

berikut :

0,800-1,000 : sangat tinggi

0,600-0,800 : tinggi

0,400-0,600 : cukup

0,200-0,400 : rendah

0,000-0,200 : sangat rendah

**Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Pengambilan Keputusan
Kepala Madrasah (X)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	28

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Perhitungan Reliabilitas Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	23

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 6

PERHITUNGAN STATISTIK DASAR/ DESKRIPSI DATA

1. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar

Deviasi Hasil Angket (X).

- Rentang Skor (g) = $120 - 80 = 40$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 30 = 5,87 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 40/5,87 = 6,81 = 7$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (X)

NO	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	80-86	6	20%
2	87-93	1	3,33%
3	94-100	13	43,33%
4	101-107	7	23,33%
5	108-114	-	0%
6	116-120	3	10%
Jumlah		30	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru (Y) sebanyak 13 orang (43,33%) paling banyak berada pada interval 94-100. Sementara sebanyak 1 orang (3,33%) paling sedikit berada pada interval 87-93

Statistics

total		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		97.80
Median		98.00
Mode		95
Std. Deviation		10.653
Variance		113.476
Range		40
Minimum		80
Maximum		120
Sum		2934

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	80	3	10.0	10.0	10.0
	85	3	10.0	10.0	20.0
	90	1	3.3	3.3	23.3
	94	1	3.3	3.3	26.7
	95	6	20.0	20.0	46.7
	98	5	16.7	16.7	63.3
	100	1	3.3	3.3	66.7
	105	2	6.7	6.7	73.3
	106	5	16.7	16.7	90.0
	115	1	3.3	3.3	93.3
	120	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

2. Perhitungan Distribusi Frekuensi, Modus, Median, Mean dan Standar Deviasi Hasil Angket (Y).

- Rentang Skor (g) = $99 - 71 = 28$
- Banyak Kelas Interval (k) = $1 + (3,3) \log 30 = 5,87 = 6$ (dibulatkan)
- Panjang Kelas = $g/k = 28/5,87 = 4,77 = 5$ (dibulatkan)

Tabel Distribusi Frekuensi (Y)

NO	Kelas Interval	F. Absolut	F. Relatif (%)
1	71-75	2	6,66%
2	76-80	7	23,33%
3	81-85	-	0%
4	86-90	11	36,66%
5	91-95	4	13,33%
6	96-100	6	20%
Jumlah		30	100%

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa frekuensi variabel motivasi kerja guru (Y) sebanyak 11 orang (36,66%) paling banyak berada pada interval 86-90. Sementara sebanyak 2 orang (6,66%) paling sedikit berada pada interval 71-75.

Statistics

total

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		87.57
Median		88.50
Mode		80 ^a
Std. Deviation		8.093
Variance		65.495
Range		28
Minimum		71
Maximum		99
Sum		2627

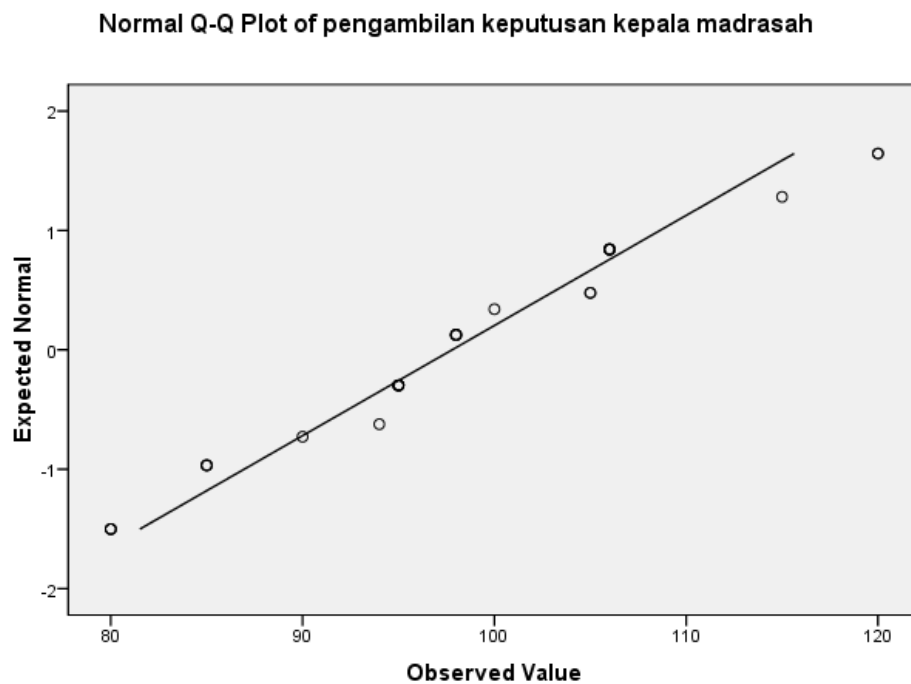
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	71	1	3.3	3.3	3.3
	72	1	3.3	3.3	6.7
	76	1	3.3	3.3	10.0
	77	1	3.3	3.3	13.3
	79	2	6.7	6.7	20.0
	80	3	10.0	10.0	30.0
	87	3	10.0	10.0	40.0
	88	3	10.0	10.0	50.0
	89	3	10.0	10.0	60.0
	90	2	6.7	6.7	66.7
	92	2	6.7	6.7	73.3
	94	2	6.7	6.7	80.0
	97	1	3.3	3.3	83.3
	98	3	10.0	10.0	93.3
	99	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Lampiran 7

PERHITUNGAN UJI NORMALITAS



Pengujian normalitas data digunakan dengan SPSS 16.00

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pengambilan keputusan kepala madrasah	.122	29	.200*	.946	29	.147

a. Lilliefors Significance

Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji normalitas variabel X memperoleh nilai Signifikansi $0,147 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Lampiran 8

PERHITUNGAN UJI HOMOGENITAS DATA

Hasil Perhitungan Homogenitas dengan SPSS

Test of Homogeneity of Variances

motivasi kerja guru

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.796	6	19	.154

Berdasarkan tabel diatas signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,154 > 0,05$, maka variansi setiap sampel adalah sama (homogen).

Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Sederhana

Hubungan antara pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru

Correlations

		X	Y
X	Pearson Correlation	1	.690*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Y	Pearson Correlation	.690*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil data yang telah diperoleh X dengan Y nilai signifikansi sebesar 0,000. H_a diterima atau dapat dikatakan memiliki hubungan jika $p < 0,05$. Dalam hal ini $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan pengambilan keputusan kepala madrasah dengan motivasi kerja guru.

Lampiran 9

PERHITUNGAN UJI LINEARITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja guru * pengambilan keputusan kepala madrasah	Between Groups	(Combined)	160.343	9	17.816	4.891	.002
		Linearity	111.032	1	111.032	30.479	.000
		Deviation from Linearity	49.311	8	6.164	1.692	.162
	Within Groups		72.857	20	3.643		
	Total		233.200	29			

Berdasarkan dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji linearitas variabel X dengan variabel Y memperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ (4,891 < 2,447) atau nilai sig > 0,05 (0,162 > 0,05).

Lampiran 10

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji signifikan parsial (uji t)

Tabel
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	66.836	25.769		2.594	.015
Pengambilan Keputusan Kepala Madrasah	.31	.247	.239	1.300	.204

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

(Sumber: Sofwar SPSS 16)

Berdasarkan dari tabel diatas, dari kolom t menunjukkan bahwa pada kolom t untuk pengambilan keputusan kepala madrasah, diperoleh nilai t hitung sebesar 1.300 dan sig sebesar 0,204 Pada $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2 = 28$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.701. karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1.300 > 1.701$, maka hipotesis pertama dapat diterima dan tertuju kebenarannya secara statistik pada taraf $\alpha = 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengambilan keputusan kepala madrasah (X) dengan motivasi kerja guru (Y).

Lampiran 1

DATA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA AL-QUBA TP. 2016/2017

No Urut	Nama Guru/ Pegawai	L/ P	TK KJB	NIP	Jabatan	Tgl/ Bln/ Thn Lahir	Agama	Ijazah Tertinggi/ Tahun	SK KEN PEND TERAKHIR			TMT	Guru pada kelas	Tgl Mulai kerja disini	Masa Kerja Seluruhnya		Jumlah Tanggungan		Absen			Ket
									Tgl/ No	Gol./ Ruan g	Gaji Poko k				Thn	Bln	Istri	Anak	S	I	T A	
1	Drs. Syahridin Tanjung	L			Ka MIS	28 September 1964	Islam	S1 IAIN						19/07/2000	16	0	1	3				
2	Drs.Suyoto	L			Guru Kelas	11 Maret 1966	Islam	S1 IAIN						19/07/2000	16	0	1	2				
3	Norma Zauhari, S.Pd	P			Guru Kelas	24 April 1973	Islam	S1 Setia Budi Mandiri						19/07/2000	16	0	-	2				
4	Sri Ningsih	P			Guru Kelas	21 Oktober 1977	Islam	SMK					I dan II	15/07/2002	14	0	-	-				
5	M.Andy Syahputra, S.Pd.I	L			Guru Kelas	20 Oktober 1984	Islam	S1 AlHikmah					V	03/03/2005	11	4	1	1				
6	Revalini Payarumbi, Sag	P			Guru Kelas	11 Juni 1985	Islam	S1 IAIN					IV	03/03/2005	11	4	-	1				
7	Wismarnis, S.Pd.I	P			Guru Kelas	03 Januari 1973	Islam	S1 STAIS					I dan II	01/08/2005	9	11	-	1				
8	Baginta Sembiring, S.Pd.I	L			Guru Kelas	20 Januari 1982	Islam	S1 IAIN					V	07/07/2006	10	0	1	2				
9	Isnaini, S.Pd	P			Guru Kelas	18 Februari 1980	Islam	S1 UMSU					IV	02/08/2006	9	11	-	1				
10	Khairiza Fitri, S.Pd	P			Guru Mulok	10 Oktober 1975	Islam	S1 UISU						16/07/2007	9	0	-	2				
11	Novita Aswiyanti, S.Pd	P			Guru Kelas	10 November 1979	Islam	S1 STAIS					III	21/07/2008	8	0	-	2				
12	Drs.Sutikno Fahmi	L			Guru Agama	10 Desember 1969	Islam	S1 UMSU						01/08/2008	7	11	1	3				
13	Lina Sari Harahap, S.Pd	P			Guru Mulok	02 Agustus 1984	Islam	S1 UMN						01/03/2009	6	4	-	1				
14	Asraini Rangkuti,S.Pd.I	P			Guru Kelas	22 Februari 1989	Islam	S1 IAIN						01/07/2010	6	4	-	2				
15	Asburrahman,S.Pd.I	L			Guru Agama	18 Juli 1986	Islam	S1 IAIN						01/07/2010	6	4	1	1				
16	Sri Wahyuni, S.Th.I, S.Pd.I	P			Guru Agama	23 Maret 1983	Islam	S1 IAIN					III	01/07/2010	6	0	-	1				
17	Eti Erlina Rambe, S.Pd	P			Guru Kelas	2 Agustus 1984	Islam	S1 UMN					V	01/07/2011	5	0	-	2				
18	Rahmayani, S.Pd	P			Guru Kelas	16 Januari 1985	Islam	S1 UMSU					I dan II	01/07/2011	5	0	-	-				
19	Purnama Sari S.Pd	P			Guru Mulok	13 Agustus 1984	Islam	S1 UMSU						01/07/2011	5	0	-	1				

20	Rifnatul Husna, M.Pd	P			Guru Kelas	28 Januari 1989	Islam	S2 UNIMED					IV	01/10/2011	4	9	-	-				
21	Zainuddin, S.Pd	L			Guru Kelas	3 Februari 1987	Islam	S1 UNIMED					VI	05/07/2012	4	0	1	1				
22	Ryan Satya Rama	L			Guru Penjas	18 Maret 1990	Islam	SMA						05/07/2012	4	0	-	-				
23	Andini Purnama Sari, S.Pd.I	P			Guru Kelas	09 Juni 1979	Islam	S1 IAIN					III	02/08/2013	2	11	-	2				
24	Rosalinda Pasaribu	P			Guru Kelas	23 Feruari 1983	Islam	S1 UNIMED						07/01/2014	2	6	-	2				
25	Anggun Alverani,S.Pd	P			Guru Kelas	21 Desember 1990	Islam	S1 UMSU					III	07/01/2014	2	6	-	-				
26	Emilia Sari, S.Si	P			Guru Kelas	07 Maret 1992	Islam	S1 UNIMED					VI	02/01/2015	1	6	-	-				
27	Debby Winanda,S.P.d	P			Guru Kelas	14 April 1992	Islam	S1 UMSU					II	02/01/2015	1	6	-	-				
28	Astri, S.Pd	P			Guru Kelas	08 Januari 1993	Islam	S1 UMN					IV	01/08/2015	0	11	-	-				
29	Putri Wulan, S.Pd	P			Guru Kelas	20 Februari 1991	Islam	S1 UNIMED						01/08/2015	0	11	-	-				
30	Abdul Habib	L			Guru Agama	19 Desember 1985	Islam	MAS						18/07/2016	0	1	1	-				

Lampiran 2

[illegible]

17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	98
18	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	95
19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	115
20	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	4	85
21	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	98
22	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	95
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	105
24	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	95
25	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	77
26	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	95
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	106
28	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	120
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	106
30	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	98

Res	Data Uji Coba Variabel Motivasi Kerja Guru																												Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	1	3	4	2	3	2	1	1	3	3	3	2	4	2	2	72
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	3	4	2	1	2	2	3	77
3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	3	89
4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	80
5	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	1	3	1	3	3	1	4	3	1	1	3	3	3	1	4	4	4	76
6	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	92
7	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	98
8	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	3	4	2	1	3	3	3	79
9	2	2	3	3	3	3	3	4	4	2	2	1	4	1	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	4	2	2	71
10	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	80
11	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	99
12	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	98
13	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	90
14	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	87
15	2	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	4	3	3	3	4	4	3	89
16	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	94
17	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	87

18	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	88
19	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	89
20	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	97
21	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	1	4	1	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	2	88
22	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	92
23	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	99
24	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	90
25	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	3	2	88
26	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	87
27	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	94
28	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	3	4	2	1	3	3	3	79
29	1	2	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	80
30	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	2	98

Daftar Riwayat Hidup

Nama : Sumu Yati Hasibuan
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tgl lahir : Pasaman, 16 Februari 1995
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
Suku Bangsa : Mandailing
Golongan Darah : O
Agama : Islam
Status Perkawinan : Belum Menikah
Alamat : Pegambiran Parik Kota Balingka Pasaman Barat
Email : sumuyatihisibuan@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Bahaluddin
Pekerjaan : Wiraswasta
Nama Ibu : Zur'aida
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Pegambiran Parik Kota Balingka Pasaman Barat

PENDIDIKAN FORMAL

2002-2007 : SD N No. 07 Pegambiran
2007-2010 : YPP Adlaniyah Tampus Ujung Gading
2010-2013 : SMA N 1 Lembah Melintang
2013-2017 : MPI/ UINSU MEDAN